

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**SIMULACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO A TRAVÉS DEL CONTRATO CIVIL
DE SERVICIOS PROFESIONALES EN LA CONTRATACIÓN DE PILOTOS
AVIADORES EN LA REPÚBLICA DE GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala
Por

GRECIA ANALY GARCÍA RAMÍREZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, mayo de 2019

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**SIMULACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO A TRAVÉS DEL CONTRATO CIVIL
DE SERVICIOS PROFESIONALES EN LA CONTRATACIÓN DE PILOTOS
AVIADORES EN LA REPÚBLICA DE GUATEMALA**

GRECIA ANALY GARCÍA RAMÍREZ

GUATEMALA, MAYO DE 2019

**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

DECANO: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL I: Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II: Lic. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL III: Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV: Br. Denis Ernesto Velásquez González
VOCAL V: Br. Abidán Carias Palencia
SECRETARIO: Lic. Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL EXAMEN
TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Marvin Omar Castillo García
Vocal: Lic. Jaime Ernesto Hernández Zamora
Secretaria: Licda. Adela Lorena Pineda Herrera

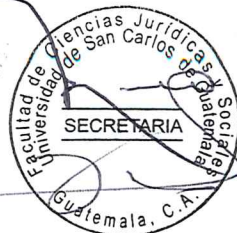
Segunda Fase:

Presidente: Lic. Ignacio Blanco Ardón
Vocal: Lic. Marvin Alexander Figueroa Ramírez
Secretaria: Licda. Luisa María de León Santizo

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
24 de julio de 2018.

Atentamente pase al (a) Profesional, **WILBER JOEL NAVARRO VASQUEZ**
_____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
GRECIA ANALY GARCIA RAMIREZ, con carné **200511128**,
intitulado **PRIVACIÓN DE DERECHOS LABORALES EN LA CONTRATACIÓN DE PILOTOS AVIADORES EN**
GUATEMALA, COMO CONSECUENCIA DE LA SIMULACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, POR MEDIO DEL
CONTRATO CIVIL DE SERVICIOS PROFESIONALES..

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ
Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

Fecha de recepción 23 / 01 / 2019

f)

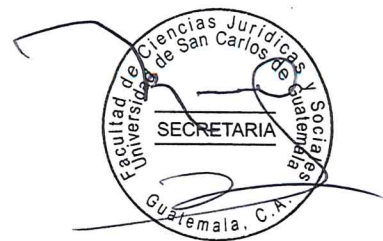

Abogado y Notario
Asesor(a)
(Firma y Sello)

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Edificio S-7, Ciudad Universitaria Zona 12 - Guatemala, Guatemala



LIC. WILBER JOEL NAVARRO VÁSQUEZ
ABOGADO Y NOTARIO
6ta. Avenida 3-11 Zona 4 Ciudad de Guatemala
Tel. 53212103 - 42063729



Guatemala 21 de febrero de 2019

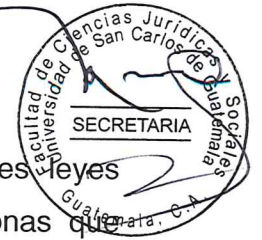
Licenciado
Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho.



Respetable Licenciado:

En atención a la providencia emitida por esa unidad con fecha veinticuatro de julio del año dos mil diecinueve, en el cual se me nombra **ASESOR** de Tesis de la Bachiller **GRECIA ANALY GARCÍA RAMÍREZ**, quien se identifica con el número de Carné **200511128**. Declaro que no tengo ningún impedimento legal ni moral para desempeñar el cargo de asesor, no soy pariente de la ponente ni ella tiene relación de dependencia con el suscrito. Se le brindo la asesoría de su trabajo de tesis intitulada **“PRIVACIÓN DE DERECHOS LABORALES EN LA CONTRATACIÓN DE PILOTOS AVIADORES EN GUATEMALA, COMO CONSECUENCIA DE LA SIMULACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, POR MEDIO DEL CONTRATO CIVIL DE SERVICIOS PROFESIONALES”**.

Luego de varias sesiones de trabajo se obtuvo la versión final de la investigación y en su oportunidad sugerí algunas correcciones de tipo gramatical y de redacción; que consideré que en su momento fue necesario para mejor comprensión del tema que se desarrolla; asimismo fue oportuno cambiar el título de la misma; quedando de la siguiente manera: **“SIMULACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO A TRAVÉS DEL CONTRATO CIVIL DE SERVICIOS PROFESIONALES EN LA CONTRATACIÓN DE PILOTOS AVIADORES EN LA REPÚBLICA DE GUATEMALA”**. Hago constar que se realizó un análisis documental y jurídico en materia de derecho laboral, civil y constitucional, en el lapso de la asesoría, así como en el desarrollo del trabajo de tesis, la estudiante manifestó sus capacidades en investigación, utilizando técnicas y métodos deductivo e inductivo, analítico, sintético y la utilización de las técnicas de investigación bibliográfica y documental que comprueba que se realizó la recolección de bibliografía acorde al tema.

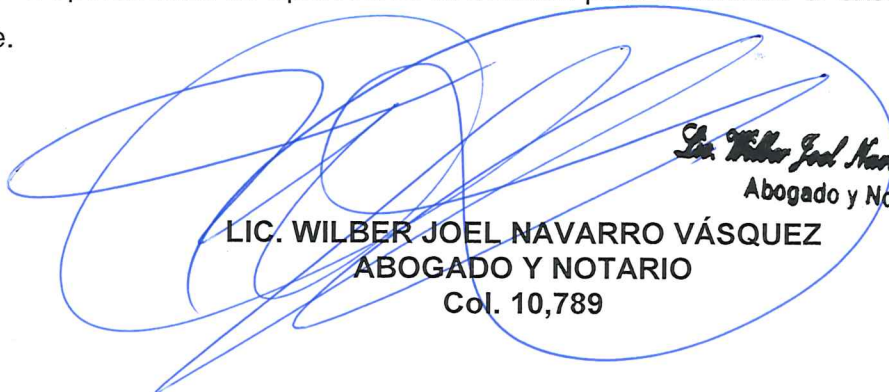


La contribución científica oscila en la recolección de información de diferentes leyes comparadas, que será legalmente hablando de gran apoyo a todas las personas que decidan proponer iniciativas de ley; abarcó las instituciones jurídicas relacionadas a los temas desarrollados, definiciones y doctrinas, así como el marco legal de la materia, el cual puede servir de base para otros trabajos de investigación en las diferentes ramas del derecho. La estudiante aceptó las sugerencias realizadas durante la elaboración de la tesis, y aportó al trabajo sus propias opiniones y criterios, los cuales lo enriquecen, sin embargo, pueden ser no compartidos y sujetos a polémica, no obstante, se encuentran fundamentados, puesto que son planteamientos serios y ordenados que demuestran un buen manejo de criterio jurídico sobre la materia.

Con respecto a la conclusión discursiva mi opinión es que es acorde al tema investigado y la utilización de la técnica de investigación bibliográfica que comprueba que se hizo la recolección de bibliografía actualizada.

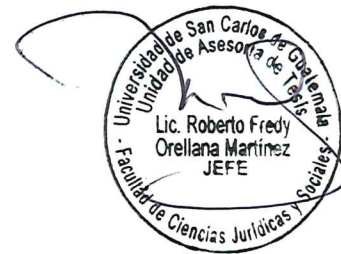
Por lo expuesto **OPINO** que el trabajo de la estudiante **GRECIA ANALY GARCÍA RAMÍREZ**, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con las normativa respectiva, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, la conclusión discursiva y bibliografía utilizada, son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación, por lo que al haberse cumplido con los requisitos mínimos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público, resulta procedente emitir el **DICTAMEN FAVORABLE**, aprobando el trabajo asesorado.

Con muestra de mi consideración y estima, me suscribo, como atento y seguro servidor, no dejando la oportunidad de aprovechar la ocasión para reconocer el excelente trabajo de la ponente.


LIC. WILBER JOEL NAVARRO VÁSQUEZ
ABOGADO Y NOTARIO
Col. 10,789



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 15 de marzo de 2019.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante GRECIA ANALY GARCÍA RAMÍREZ, titulado SIMULACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO A TRAVÉS DEL CONTRATO CIVIL DE SERVICIOS PROFESIONALES EN LA CONTRATACIÓN DE PILOTOS AVIADORES EN LA REPÚBLICA DE GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/JP.





DEDICATORIA

A DIOS:

Quien me ha guiado cada día de mi vida. Por toda esa fortaleza que me da para luchar en contra de todo y llegar a este punto en mi vida, pues de Él es la luz que me ha cuidado siempre. Por dar a mí corazón la humildad de ser agradecida por todas y cada una de las bendiciones que de Él recibo.

A MI MADRE:

Ese amor incondicional que me ha acompañado siempre, cuya fortaleza me ha permitido seguir de pie gracias a cada consejo. Este triunfo en mi vida se lo dedico muy especialmente a ella. Mi maestra.

A MIS HERMANOS:

Carlos Fernando y Juan Pablo, gracias por su alegría, cariño y apoyo.

A MIS ABUELOS:

Pilares de esta gran familia, quienes han sido en mi vida, sabios y llenos de amor. En especial, un agradecimiento hasta el cielo a mi abuela María Elena López.

A MI ASESOR:

Wilber Navarro; por la dedicación, tiempo y apoyo en la realización de mi trabajo de tesis. Gracias por compartir conmigo su experiencia profesional.

EN ESPECIAL A:

La gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala, gracias por darme la oportunidad egresar como profesional universitaria de tan digna casa de estudios. Grande entre las del mundo”.



PRESENTACIÓN

La presente investigación pertenece a la rama del derecho laboral, civil y constitucional, por ello utilizó el método cualitativo, ya que se estudió la problemática que se identifica la violación de los derechos laborales mínimos a los pilotos aviadores, como consecuencia que se encuentran dentro de una situación de trabajo simulada, la cual se manifiesta a través de un contrato civil de servicios profesionales.

El objeto de estudio fue investigar la contratación de pilotos aviadores en virtud que en la aviación se utiliza el contrato de servicios profesionales que se asemeja al contrato de trabajo, estableciendo que en la contratación de pilotos aviadores si se da la simulación laboral. El sujeto de estudio fue analizar la vulneración de los derechos laborales mínimos de los pilotos aviadores guatemaltecos, con el fin de evitar la vulneración en el contrato de servicios profesionales, ya que se cumplen con los elementos esenciales para que exista la relación de trabajo.

El periodo de la investigación está comprendido desde el mes de junio del año 2018, al mes de marzo del año 2019 debido a la complicación de conseguir información en las empresas empleadoras de pilotos aviadores y la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Por lo anterior, el presente trabajo de tesis servirá como aporte académico a la Universidad de San Carlos de Guatemala, a estudiantes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por lo interesante del tema de investigación jurídico-social.

HIPÓTESIS



Las empresas de aviación simulan una relación laboral con sus pilotos aviadores con el objeto de evadir el pago de prestaciones laborales que legalmente les corresponden y con ello incrementan su patrimonio empresarial y familiar, con el solo hecho de que el piloto aviador sea contratado por medio de un contrato civil de servicios profesionales no lo hace candidato a perder sus derechos laborales y mucho menos sus prestaciones que legalmente le corresponden, amparado en la Constitución Política de la República de Guatemala y las leyes laborales..

COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS



Se comprobó la hipótesis utilizando el método jurídico descriptivo, al analizar la problemática actual en que a los pilotos aviadores se les capacite sobre cuáles son los derechos laborales mínimos que regula la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y demás leyes laborales; asimismo que el Estado de Guatemala por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y a través de los inspectores de trabajo realice campañas para inspeccionar a las empresas de aviación, para así poder lograr la disminución de relaciones de trabajo simuladas con el fin de que los pilotos aviadores no sean privados de sus derechos laborales, además a la Dirección General de Aeronáutica civil, le correspondería verificar que las empresas de aviación cumplan con los derechos laborales mínimos regulados en la legislación, y que el Congreso de la República regule la actividad de la aviación como un trabajo sujeto a regímenes especiales para que dicha profesión sea normada de conformidad a parámetros que la Ley de Aviación Civil establece, el Código de Trabajo y también en base a estipulaciones internacionales que no se aplicables en la actualidad.

ÍNDICE

Pág.

Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. Contrato de trabajo.....	1
1.1. Definición.....	2
1.2. Elementos.....	6
1.2.1. Elementos generales.....	7
1.2.2. Elementos específicos.....	7
1.3. Clasificación jurídica de los contratos de trabajo.....	8
1.4. Fuentes del derecho del trabajo.....	9
1.5. Jerarquía de las fuentes del derecho laboral.....	11
1.6. Clasificación del contrato de trabajo.....	12
1.7. Principios que caracterizan una relación laboral.....	13
1.8. El contrato individual de trabajo.....	14
1.8.1. Características.....	16
1.8.2. Efectos del contrato individual de trabajo.....	18
1.8.3. Derechos y obligaciones de los trabajadores.....	19
1.8.4. Derechos y obligaciones de los patronos.....	19
1.8.5. Clasificación del contrato individual de trabajo.....	20

CAPÍTULO II

2. Simulación.....	21
2.1. Definición de simulación.....	22
2.2. Simulación absoluta.....	26
2.3. Simulación relativa.....	28
2.4. La utilización de la simulación de la parte patronal en la relación laboral.....	31
2.5. Análisis comparativo que determina la simulación.....	32
2.6. Efectos que produce la simulación de la relación laboral para el trabajador.....	33
2.7. Simulación de la relación laboral.....	35

CAPÍTULO III

3. Derecho aeronáutico.....	39
3.1. Definición de derecho aeronáutico.....	41
3.2. Fuentes del derecho aeronáutico.....	43
3.3. Importancia del derecho aeronáutico.....	44
3.4. Objeto del derecho aeronáutico.....	45
3.5. La aviación en Guatemala.....	46
3.6. Piloto aviador.....	48

CAPÍTULO IV

4. Simulación del contrato de trabajo a través del contrato civil de servicios profesionales en la contratación de pilotos aviadores en la República de Guatemala.....	51
4.1. Contrato de servicios profesionales.....	53
4.2. Definición Contrato de servicios profesionales.....	54
4.3. Principios que caracterizan la relación de servicios profesionales.....	56
4.4. Diferencias con el contrato de trabajo.....	57
4.5. Elementos del contrato de servicios profesionales.....	58
4.6. Clasificación del contrato de servicios profesionales.....	59
4.7. El contrato de servicios profesionales en la legislación guatemalteca.....	60
4.8. Regulación legal del contrato de servicios profesionales.....	61
4.9. Responsabilidad legal del profesional.....	63
4.10. Diferencias entre el contrato de prestación de servicios profesionales y el de trabajo.....	63
4.11. Análisis del contrato laboral y del contrato de prestación de servicios profesionales.....	64
4.12. Contrato de trabajo la única formal legal de contratación de servicios.....	67
4.13. La actitud del Estado ante la violación de los derechos laborales.....	69
4.14. Del lugar de trabajo y del servicio profesional.....	72



4.15. De la responsabilidad por actos del trabajador y del profesional.....	
4.16. Los servicios que presta el piloto aviador.....	73
4.17. De la contratación de pilotos aviadores guatemaltecos en la aviación civil.....	74
4.18. De la contratación de pilotos aviadores guatemaltecos en la aviación comercial.....	75
4.19. De la existencia de la relación laboral de los pilotos aviadores de Guatemala con las empresas de aviación.....	77
4.20. De la prestación personal del servicio.....	80
4.21. Del lugar y medios con los que se ejecuta el trabajo.....	81
4.22. Análisis del presente trabajo.....	84
CONCLUSIÓN DISCURSIVA	91
BIBLIOGRAFÍA	93



INTRODUCCIÓN

La famosa simulación de la relación de trabajo conocida en otros países como fraude de ley es utilizada por muchas empresas y patronos para poder evadir la obligación que conlleva un contrato laboral; en esta investigación se tratará específicamente de analizar la simulación laboral que se da en la contratación de pilotos aviadores en Guatemala por medio de la contratación civil de servicios profesionales. No obstante, en Guatemala se carece de legislación específica para esta profesión, y mucho menos existen sindicatos que velen por los derechos de los pilotos aviadores, ya que solo se cuenta la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y demás leyes laborales, así como con las disposiciones pertinentes que regula la Ley de Aviación Civil y su reglamento.

Esta situación presenta un grave problema para la sociedad, ya que obliga a las personas a trabajar bajo condiciones que afectan su salud física y mental, esto porque sufren de una leve o severa explotación, dependiendo del caso específico, debido a que brindan su trabajo sin ser acreedores de derechos mínimos que la legislación laboral les concede. En la actualidad se utiliza la contratación civil o un simple acuerdo de voluntades para evadir el cumplimiento de una obligación de índole laboral, tal es el caso de la contratación de pilotos aviadores por parte de las empresas de aviación, mismas que por reducir costos buscan soluciones prácticas, siendo los paganos de ellas los aviadores. Como consecuencia de lo anterior las empresas de aviación crean figuras ficticias del vínculo económico jurídico, lo que implica un fraude no solo legal sino económico porque viola los derechos consagrados en la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y en demás leyes de trabajo y previsión social. Por eso es de suma importancia que los pilotos aviadores conozcan la naturaleza y efectos jurídicos de todas las instituciones laborales reguladas por la legislación de trabajo, para que puedan hacer uso de su derecho de petición al momento de ser privados de los derechos mínimos de los que son acreedores, solo con el simple hecho de encontrarse en una relación de trabajo simulada.



El objetivo general de la investigación, fue establecer que la falta de protección a los derechos laborales en la contratación de pilotos aviadores en Guatemala, como consecuencia de la simulación de la relación laboral, por medio del contrato civil de servicios profesionales, y los específicos demostrar si existe alguna institución o norma que proteja los derechos laborales de los pilotos aviadores en Guatemala, evidenciar que derechos laborales son los más vulnerables a los pilotos aviadores en una relación de trabajo simulada.

Se comprobó la hipótesis, en el sentido que las empresas de aviación simulan una relación laboral con sus pilotos aviadores con el objeto de evadir el pago de prestaciones laborales que legalmente les corresponden y con ello incrementan su patrimonio empresarial y familiar, con el solo hecho de que el piloto aviador sea contratado por medio de un contrato civil de servicios profesionales no lo hace candidato a perder sus derechos laborales y mucho menos sus prestaciones que legalmente le corresponden, amparado en la Constitución Política de la República de Guatemala y las leyes laborales. Para el desarrollo del trabajo se utilizaron los siguientes métodos de investigación: analítico, sintético, inductivo, deductivo; y, las técnicas de investigación empleadas fueron la documental y la científica jurídica.

Esta tesis está contenida en cuatro capítulos, de los cuales el primero tiene como propósito el contrato de trabajo, fuentes del derecho del trabajo; el segundo, versó el estudio de la simulación, la utilización de la simulación de la parte patronal en la relación laboral; el tercero, buscó establecer lo que es derecho aeronáutico, la aviación en Guatemala, piloto aviador y el cuarto capítulo trató el análisis de la simulación del contrato de trabajo a través del contrato civil de servicios profesionales en la contratación de pilotos aviadores en la República de Guatemala, el contrato de servicios profesionales en la legislación guatemalteca, diferencias entre el contrato de prestación de servicios profesionales y el de trabajo.

Por lo anterior, el presente trabajo de tesis servirá como aporte académico a la Universidad de San Carlos de Guatemala, a estudiantes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por lo interesante del tema de investigación jurídico-social.

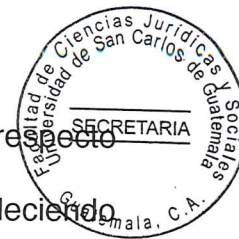
CAPÍTULO I



1. Contrato de trabajo

Al hablar de trabajo se hace referencia a un derecho individual que toda persona tiene y que forma parte de los derechos sociales. El derecho de trabajo debe estar amparado por ciertos principios y garantías que protegen al trabajador, con el único fin, de que el individuo pueda desarrollar su trabajo de una manera íntegra para que pueda tener una vida digna. El contrato de trabajo surge con la necesidad de proteger al trabajador frente al patrono, ya que históricamente ha existido una desigualdad económica entre ellos, esto hace referencia al principio de tutelaridad, el cual es una de las máximas en el derecho del trabajo, tal y como lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 103 al regular la tutelaridad de las leyes de trabajo.

Por otra parte, el Código de Trabajo regula este principio en el cuarto considerando, literal a) al establecer que el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente. Es importante mencionar que la desigualdad económica hace referencia a la posición de desventaja en que se encuentra el trabajador ante el patrono, ya que en los inicios de la sociedad el trabajo era visto como una forma de esclavitud que con el transcurso del tiempo y el pasar de los años fue desapareciendo. Las normas del Código de Trabajo se inspiran en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes.



Otra garantía que regula la Constitución Política de la República de Guatemala respecto a la legislación laboral es el principio de justicia social, en su Artículo 101, estableciendo que el régimen laboral del país debe organizarse de conformidad con este principio, toda vez que las normas de trabajo siempre beneficiaran al trabajador, ello como resultado de la desigualdad, la cual se abarcó en el párrafo anterior.

1.1. Definición

El contrato de trabajo lo definen como “el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por la cual una de las partes da una remuneración o recompensa, a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra.”¹

El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades, el cual se debe concretar respetando los requisitos mínimos que establece tanto la constitución, como las leyes laborales de la República de Guatemala, de manera que se caracteriza por el vínculo laboral, se inicia con la prestación del servicio por parte del trabajador, originándose así la relación laboral, que no es más que una vinculación entre patrono y trabajador y no importa que haya existido la contraprestación denominada salario para surtir efectos.

Menciona que el contrato de trabajo “es una convención por la cual una persona (trabajador, empleado, obrero) pone su actividad profesional a disposición de otra persona (empleador, patrón, patrono, dador de trabajo, dador de empleo, locatario o

¹ Cabanellas, Guillermo. **Introducción al derecho laboral**. Pág. 295.

principal, sea persona individual jurídica o colectiva) de manera de trabajar bajo la dirección de ésta y en su provecho mediante una remuneración llamada salario.”²



El contrato de trabajo es el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados, de carácter económico y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otro. Es el acuerdo de dos o más personas sobre un objeto de interés jurídico y el contrato constituye una especie particular de convención, cuyo carácter propio consiste en ser productor de obligaciones, es el concierto de dos o más voluntades, sobre una declaración de voluntad común, destinada a reglar sus relaciones jurídicas.

Al hacer hincapié establece “que habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios a favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración.”³

El trabajo es toda actividad física o mental que desarrolla el ser humano dentro de una sociedad para poder ser productivo y con la finalidad de obtener un pago periódico para poder cubrir con todas las necesidades que se le presenten y así poder vivir dignamente.

² De Ferrari, Francisco. **Derecho del trabajo**. Pág. 310.

³ De Litala, Luigi. **Los contratos especiales de trabajo**. Pág. 276.



La regulación legal de la contratación laboral está contenida en el Código de Trabajo, que norma las relaciones entre patronos y trabajadores, tanto en forma colectiva como individual y define esta última en concordancia con las definiciones doctrinarias así: Artículo 18. Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

Expone que en el contrato de trabajo “el trabajador se compromete a prestar sus servicios por cuenta ajena, bajo la dirección y dentro de la entidad que corresponde a la persona física o jurídica que le contrata, a cambio de una remuneración. En la actualidad y sobre la base de la constatada disparidad de fuerza entre empresario y trabajador, las normas reguladoras del referido contrato tienden a ser normas imperativas en su mayoría y como tales sustraídas a la autonomía de la voluntad de las partes contratantes de las que resultan condiciones laborales más dignas en el ámbito de lo posible.”⁴

Esta misma definición hace referencia a que el trabajador está obligado a prestar sus servicios personalmente o a realizarle o ejecutarle una obra al patrono, este aspecto es de suma importancia ya que aquí se materializa el carácter personalísimo del contrato individual de trabajo esto porque solamente el trabajador puede desempeñar sus labores sin que pueda delegar sus funciones en otra persona.

⁴ Guillermo González, Charry. **Derecho del trabajo**. Pág. 155.



Así como el trabajador es el único que puede desarrollar el trabajo debido al carácter personal del contrato, es éste quien tiene que depender del patrono, esto porque la normativa es clara al establecer que en este contrato existe una dependencia, ya que es el patrono quien tiene que estar al tanto de todo lo que realiza el trabajador para así pagarle su salario periódicamente.

Artículo 25. El contrato individual de trabajo puede ser: a) Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación. b) A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia, como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra; y c) Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada. Aunque el trabajador reciba anticipos a buena cuenta de los trabajos ejecutados o por ejecutarse, el contrato individual de trabajo debe entenderse para obra determinada, siempre que se reúnan las condiciones que indica el párrafo anterior.”

El Artículo 26 regula que: “Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario. Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa



cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen.”

El Código de Trabajo en el Artículo 18 proporciona una definición de contrato individual de trabajo, estableciendo de que sea cual fuere su denominación, es un vínculo económico-jurídico mediante el cual un trabajador queda obligado a prestar sus servicios personalmente o a realizar una obra al patrono bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada del mismo, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

La legislación laboral guatemalteca establece que el contrato individual de trabajo es un vínculo económico, se piensa que hay un nexo económico porque existe un incremento en el patrimonio del patrono, así como en el del trabajador; por otra parte, la legislación también habla de un vínculo jurídico que es el que genera derechos y obligaciones tanto para el patrono como para el trabajador.

1.2. Elementos

El contrato individual de trabajo obedece a circunstancias subjetivas y objetivas del momento, en las primeras el trabajador ha medido su capacidad, experiencia, posibilidades de tiempo necesidades económicas y procura un trabajo que satisfaga esos requerimientos primarios; busca la ocupación pensando en su seguridad, en obtener el mínimo necesario para hacer frente a sus requerimientos primarios y lograr una eventual superación.



El contrato de trabajo contiene unos elementos esenciales, tales como la subordinación, la remuneración y la actividad personal del trabajador; y se subdivide de la siguiente manera:

1.2.1. Elementos generales

El contrato de trabajo es un contrato de derecho privado por el cual uno se obliga, mediante compensación, a prestaciones de trabajo al servicio de otro. Menciona que todo contrato “es una especie de negocio jurídico y se debe tener en cuenta tres Los elementos generales del contrato de trabajo que son el objeto lícito, capacidad y consentimiento.”⁵

El contrato de trabajo es “el negocio jurídico bilateral que tiene por finalidad la creación de una relación jurídico-laboral constituida por el cambio continuado entre una prestación de trabajo dependiente y por cuenta ajena y una prestación salarial. Es aquél en virtud del cual una persona pone su actividad como tal, de manera autónoma o no, al servicio de otra, bajo su autoridad y dirección y se compromete a trabajar, mediante la correspondiente remuneración.

1.2.2. Elementos específicos

El contrato trabajo es el acuerdo o convenio por medio del cual una persona pone a disposición de otra su capacidad de trabajo bajo ciertas condiciones y de forma

⁵ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 108.



continuada (salvo excepciones) bajo la autoridad y dirección de esta última, quien a su vez se compromete a pagar una remuneración.

Establece “que los elementos específicos del contrato de trabajo son la prestación personal del servicio, subordinación y el salario.”⁶

El contrato de trabajo es el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa, a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra. Es el contrato en virtud del cual una persona se obliga a desarrollar una actividad material o intelectual para ejecutar una obra o prestar un servicio en favor de otra, mediante una remuneración.

1.3. Clasificación jurídica de los contratos de trabajo

Establece que los contratos de trabajo “se clasifican por su duración: el contrato individual de trabajo puede ser por tiempo indefinido o indeterminado y por tiempo determinado, a su vez el trabajo por tiempo determinado puede ser a plazo fijo y para obra determinada.”⁷

El contrato de trabajo es el vínculo económico-jurídico por medio del cual el trabajador se obliga a prestar al patrono sus servicios o a la realización de una obra determinada,

⁶ De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Pág. 317.

⁷ Garrido Ramón, Elena. **Derecho individual de trabajo**. Pág. 366.



todo esto lo realiza, el trabajador, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata del patrono o de algún delegado del mismo, a cambio de un salario, es así como lo regula el Artículo 18. Es el contrato individual de trabajo el que interesa en esta investigación, ya que se abordará únicamente al trabajador y no a varios trabajadores ni mucho menos a grupos de trabajadores que se agrupan en la figura de los sindicatos.

1.4. Fuentes del derecho del trabajo

Es importante estudiar las fuentes del derecho del trabajo para conocer pilares fundamentales y estas para su estudio se subdividen en fuentes reales, fuentes formales, fuentes históricas.

Hace referencia “que las fuentes específicas del derecho laboral guatemalteco en la legislación guatemalteca, la principal fuente es la Ley, pero en orden ordinario se apoya como fuente de las siguientes:

- La Constitución Política de la República;
- Los Convenios y Tratados Internacionales o regionales;
- Código de Trabajo;
- Pactos y Convenios Colectivos de Condiciones de Trabajo;



- Demás leyes y reglamentos de Trabajo y Previsión Social.”⁸

Las fuentes del derecho laboral la ley es la mayor fuente formal del derecho tomando esta expresión con referencia a fuente del derecho de trabajo, no sólo en el sentido formal sino también en el sentido informal. Pues para este efecto es ley no sólo la emanada del poder constituyente y legislativo, sino también toda otra que surge de una autoridad competente. Entre éstas se encuentra la Constitución Política de la República, que es sin duda la fuente principal; es la norma fundamental del país en la que se consagran los derechos mínimos que tiene la clase trabajadora, a través de la cual se garantizan una serie de beneficios que constituyen un conjunto de garantías sociales para protección del trabajador, y la inclusión de tratados internacionales y convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), siempre que sean ratificados.

Establece que la costumbre “es una norma laboral creada e impuesta por el uso social observada muchísimas veces con la convicción de su obligatoriedad. Su esencia es la consulta repetitiva que crea y da lugar a un íntimo convencimiento social acerca de su carácter vincular.”⁹

En la rama del derecho laboral la costumbre es una fuente importante; así ocurre cuando a los pagos de prestaciones equivalente a la indemnización por despido que se hacen efectivas a los trabajadores que hubieren renunciado, o bien, aquellos casos en los que por costumbre, el patrón indemniza a todo aquél que renuncie, con dicha

⁸ Franco López, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 185.

⁹ López Larrave, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**. Pág. 294.



conducta usual por parte del patrono hace nacer un derecho para el trabajador a su servicio relacionado a que deberá percibir aquella prestación en la forma relacionada cuando éste se encuentre en una situación igual a la expuesta.

1.5. Jerarquía de las fuentes del derecho laboral

Dentro de la jerarquía de las fuentes del derecho laboral tenemos encabezando a la constitución, siguiendo las leyes internas, reglamentos y circulares. Ahora bien, cuando se citan las Leyes internas cabe anotar que, es importante acotar que las disposiciones del Código de Trabajo no entran en pugna con la normativa de los convenios internacionales del trabajo ratificados por Guatemala, porque, con independencia de la ubicación jerárquica privilegiada que la constitución confiere a éstos, hay que tener en consideración que por la naturaleza peculiarísima del derecho del trabajo, siempre prevalecerá la norma que más favorezca al trabajador cuando existan distintos preceptos aplicables, lo que en doctrina se denomina indubio operario.

Hace hincapié al argumentar que “al contrario del derecho común, en el derecho del trabajo, entre varias normas sobre la misma materia, la pirámide que entre ellas se construye tendrá en el vértice no la Constitución o la Ley federal o las convenciones colectivas o el reglamento de taller de modo invariable y fijo. “El vértice de la pirámide de las normas laborales será ocupado por la norma más favorable al trabajador de entre todas las diferentes normas en vigor, el derecho de trabajo es una rama del Derecho



Público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.”¹⁰

La aplicación del derecho consiste en el conjunto de actividades llevadas a cabo para ajustar la realidad a los dictados de las normas jurídicas. El juez o en general, quién deba aplicar el derecho, debe seleccionar la norma o normas aplicables, y una vez seleccionadas, debe fijar su sentido y establecer su significación, esto es, debe “interpretarlas”. Sin embargo, la búsqueda de cuál debe ser la norma aplicable, en el Derecho del Trabajo se presenta más compleja por la diversidad del sistema de fuentes, por lo que, es preciso acudir para solventarlos además de a los principios generales de aplicación del ordenamiento jurídico a otros propios del Derecho del Trabajo.

1.6. Clasificación del contrato de trabajo

En Guatemala, las relaciones específicas de los trabajadores fueron regulados de diversas formas desde la época republicana hasta la época actual, de igual forma los actos jurídicos que vincula al trabajador con el empleador también han variado en su tratamiento en la actual legislación.

Expone “que el contrato de trabajo se clasifica de la siguiente manera:

a) Bilateral o sinalagmático.

¹⁰ Pla Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Pág. 351.



b) Oneroso.

c) Conmutativo.

d) Consensual.

e) De tracto sucesivo.”¹¹

1.7. Principios que caracterizan una relación laboral

Los principios pueden ser enunciados tanto en la legislación positiva como en la jurisprudencia, sin embargo poseen sustantividad propia en razón de su intrínseca generalidad. todos ellos obedecen a la inspiración de la justicia social de la que se nutría desde sus inicios la legislación del trabajo, de ahí que la idea central de ellos es en favor del trabajador, estos principios son de orden público e irrenunciables para el trabajador; se otorgan como mínimos de garantías. Se definen a aquellas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho.

Menciona que “los elementos característicos del contrato de trabajo son:

a) Prestación personal del servicio,

¹¹ Alonso García, Manuel. **Curso de derecho de trabajo**. Pág. 195.



b) Subordinación,

c) Salario.”¹²

El contrato de trabajo es considerado como un contrato con sus propias características, dedicado a regular todo lo relacionado con el trabajo subordinado, por lo que se puede decir con toda propiedad que el contrato de trabajo goza de plena autonomía.

1.8. El contrato individual de trabajo

Un contrato individual de trabajo es un instrumento legal por medio del cual el empleado y el empleador se obligan mutuamente, el primero a prestar sus servicios personales bajo la subordinación del segundo y este a pagar por medio de una remuneración los servicios que le van a ser prestados, en él se encuentra establecido las condiciones de trabajo, salarios, prestaciones y otros detalles que normarán la relación laboral.

Establece que el contrato individual de trabajo es “aquel en el que el trabajador se compromete a prestar sus servicios personales, en forma subordinada para el empleador, a cambio de una remuneración.”¹³

El contrato individual de trabajo, contiene sin perjuicio de sus peculiaridades, elementos esenciales tanto de existencia como de validez que son precisamente los que hacen

¹² Briceño Ruiz, Alberto. **Derecho individual del trabajo**. Pág. 269.

¹³ Krotoshin, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. Pág. 285.



que dicho contrato sea lo que es y no otro contrato de distinta naturaleza tal el caso de los contratos de obra o empresa o de servicios profesionales regulados en el código civil. Es importante tomar en cuenta que los elementos de una institución son las distintas nociones que sirven para integrar su individualidad y cuya falta produce la inexistencia de la misma.

En ese sentido se entiende que el contrato individual de trabajo, es un conjunto de herramientas administrativas y legales con las que cuenta el empleador para proteger la inversión que representa el capital de su negocio, por lo tanto, contar con esta documentación es indispensable para todo emprendedor que se preocupe por el bienestar de su negocio, de sus empleados y claro está de su dinero.

Considera que “es el contrato por el cual una persona (trabajador) entra en relación de dependencia con otra (patrono), poniendo a disposición de esta su capacidad de trabajo, y la otra se compromete a cuidar de que el trabajador no sufra daño a causa de su estado de dependencia.”¹⁴

El contrato individual es aquel por el cual una persona física denominada el trabajador se compromete a realizar obras o servicios para una persona física o jurídica denominada el empleador bajo la dependencia y subordinado de él, a su vez, se obliga al empleador a pagar por estos servicios una remuneración determinada. Es aquel por el cual una persona física denominada el trabajador se compromete a realizar obras o servicios para una persona física o jurídica denominada el empleador bajo

¹⁴ De La Cueva, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 371.



la dependencia y subordinación de este, quien, a su vez, se obliga al pago de una remuneración determinada.

El Artículo 18 del Código de Trabajo lo define como: El vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

Para efectos del presente estudio hay que regirse a lo que la norma prescribe, ya que desde aquí se determina cuando estamos frente a una relación contractual eminentemente laboral y a una relación contractual civil.

1.8.1. Características

El contrato individual del trabajo es el contrato por el cual un trabajador se obliga a prestar servicios a un patrono bajo su dependencia y mediante una remuneración; es el acto jurídico bilateral por el cual una persona física se obliga mediante remuneración a prestar servicios de naturaleza no eventual a otra persona, física o jurídica, en su provecho y bajo sus órdenes.

Al hacer hincapié del contrato individual de trabajo “establece las particularidades que permiten identificar plenamente un contrato de trabajo de los otros tipos de contratos, además manifiesta estas particularidades:



a) **Bilateral:** Porque contiene obligaciones principales para las dos partes, básicamente son: La prestación del servicio (trabajador) y el pago del salario (patrono).

b) **Consensual:** Para su perfeccionamiento es necesario el consentimiento de las partes y al analizar el Artículo 19 del Código de Trabajo se establece que: "basta con que se inicie la relación de trabajo," lo cual implica el consentimiento de las partes.

c) **Oneroso:** Se le denomina así porque se establecen obligaciones y derechos recíprocos, de carácter pecuniario por ambas partes ya que la prestación servicio o ejecución de la obra al trabajador se le compensa mediante la remuneración que paga el patrono y a falta de su cumplimiento por parte del trabajador, este se obliga al pago de los daños y perjuicios ocasionados por su culpa al patrono.

d) **Independiente o Principal:** Por no depender de ningún otro contrato para cumplir su cometido.

e) **De tracto sucesivo:** Porque se cumple de momento a momento en el transcurso del plazo del contrato, porque sus efectos se prolongan en el tiempo y no se terminan en el acto de la celebración del contrato, la obligación o prestación se cumple en varios actos sucesivos y no en un solo acto.

f) **Conmutativo:** Porque en el contrato se determina la prestación del servicio y el pago por esos servicios, desde la existencia sus inicios, lo que significa que en materia laboral no se da lo aleatorio porque las partes en el momento de celebrar el contrato



determinan las obligaciones y los derechos de cada uno a excepción de cuando se trata de la retribución por participación en las utilidades.

g) No exclusivo: En materia laboral la exclusividad no opera si ésta no interfiere con la prestación del servicio entre dos o más relaciones laborales.

h) Personal: Porque la prestación del servicio (trabajador) es personal, con excepción de la institución porque se permite la sustitución patronal (ius variando), para el trabajador es determinante que sus servicios o ejecución de obra determinada sea en forma personal, no así para el patrono debido a que en el ordenamiento laboral existe la institución de la sustitución patronal ya que en el Artículo 23 del Código de Trabajo regula: La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes en perjuicio del trabajador.

1.8.2. Efectos del contrato individual de trabajo

El contrato individual de trabajo, es aquel por el cual una persona física compromete su trabajo personal a favor de otra, física o jurídica, por cuenta y riesgo de esta última, que organiza y dirige la prestación y aprovecha los beneficios mediante el pago de una retribución. Los sujetos del contrato, por tanto, son por una parte el empleador y por otra el trabajador dependiente. Es la convención por la cual una persona se compromete a poner su actividad a la disposición de otra, bajo la subordinación de con quién ella se coloca, mediante una remuneración, es el acto jurídico bilateral por el cual



una persona física se obliga mediante remuneración a prestar servicios de naturaleza no eventual a otra persona, física o jurídica, en su provecho y bajo sus órdenes.

Los efectos del contrato individual de trabajo son los derechos y obligaciones de los trabajadores, así como los derechos y obligaciones de los patronos así como la nulidad de los contratos individuales de trabajo.

1.8.3. Derechos y obligaciones de los trabajadores

Son los que se derivan del contrato de trabajo, por su naturaleza y características, y las disposiciones que tiene la legislación laboral aplicable. Tratándose de trabajadores del sector privado, las obligaciones de los patronos contenidas en el Artículo 61 del Código de Trabajo, son parte de los derechos de esos trabajadores; de los trabajadores del sector público, los contenidos en el Artículo 61 de la Ley de Servicio Civil y demás Leyes aplicables que, para el presente resumen resultaría ociosa resumirlos todos.

1.8.4. Derechos y obligaciones de los patronos

Los derechos y obligaciones de los patronos son los que se derivan del contrato de trabajo, por su naturaleza y características, y las disposiciones que tiene la legislación laboral aplicable. Tratándose de patronos del sector privado, las obligaciones de los trabajadores contenidas en el Artículo 63 del Código de Trabajo, son parte de los derechos de esos patronos; del patrono Estado, los contenidos en el Artículo 64 de la Ley de Servicio Civil y demás Leyes aplicables.



1.8.5. Clasificación del contrato individual de trabajo

El contrato individual de trabajo, de acuerdo a lo que regula la legislación guatemalteca, sea cual sea su denominación, si se estrecha una relación de carácter jurídico-económico entre una persona llamada empleador y otro llamado empleado, quienes establecen las condiciones que esta relación ha de regir, y que puede ser superado por el empleador, pero no contrario a lo establecido por el Código de Trabajo.

La legislación establece en síntesis que se entiende que contrato individual de trabajo es el vínculo jurídico-económico que tiene una persona denominada empleador o patrono y otra u otras denominadas empleados o trabajadores, en las cuales se cumplen las condiciones que establece para el efecto el Código de Trabajo.

Hace referencia “al establecer la clasificación del contrato individual de trabajo de la siguiente manera:

- Contrato por tiempo indeterminado.
- Contrato a plazo fijo.
- Contrato para la obra determinada.”¹⁵

¹⁵ Caldera, Rafael. **Derecho del trabajo**. Pág. 175.

CAPÍTULO II



2. Simulación

El término simulación, proviene de la voz latina simulare, que significa fingir o hacer aparecer lo que no es cierto, comprendiendo de este modo dos ideas diferentes con un tronco común: el engaño, que puede consistir en una mera ficción con la que se pretende burlar a los terceros haciéndoles creer en la existencia de algo que no tiene entidad, o bien en un disfraz que oculta la realidad mostrando cosa diferente de la que es. La simulación lleva dentro de sí misma la idea del ocultamiento o del engaño. El concepto común de simulación puede, perfectamente, ser trasladado al campo de los contratos, donde se denomina contrato simulado a aquel que tiene una apariencia distinta de la realidad, sea porque no existe en absoluto, o bien porque el realmente efectuado es distinto del que aparece al exterior.

Entre la forma externa, ritualidades y demás circunstancias que rodean la celebración de un contrato, y su esencia íntima hay un contraste notable, el contrato que dadas sus características y estructura aparece como serio y eficaz, es en el fondo ficticio o constituye una máscara para disfrazar otra negociación completamente diferente, provocando en el público una idea equivocada sobre la realidad del acto.

En la simulación existe un solo negocio: el simulado, ya que, si bien el proceso simulatorio distingue dos declaraciones de voluntad, una externa, dirigida a engañar a los terceros haciéndoles creer en algo que únicamente es una ficción, y en otra interna,



esta vez secreta, en la que las partes expresan su verdadera intención contractual. Por tanto, la simulación representa una divergencia entre la voluntad interna y la declarada, pero a diferencia de otros vicios, viene provocada por un acuerdo de ambas partes contratantes, que se denomina acuerdo simulatorio, por el que se deciden emitir su consentimiento que no corresponde a lo realmente querido.

Hay simulación cuando se declara una cosa distinta de lo que se requiere en forma consciente y con el acuerdo de la persona a quien está dirigida esa declaración. La simulación se encuentra dentro de los vicios de la declaración de voluntad de las partes que efectúan un negocio, es una declaración de voluntad que aparenta lo contrario a la verdadera realidad del acto que se quiere adoptar.

La simulación es una discrepancia deliberada entre lo que se quiere realmente y lo que se declara querer, entro lo primero, que se mantiene en secreto entre el simulador y su cómplice y lo segundo que se hace público y ostensible con el propósito de engañar a terceros.

2.1. Definición de simulación

La simulación es la realización de un contrato de trabajo con un contenido no real con el acuerdo y conocimiento de las dos partes implicadas, el trabajador y el empresario, con una finalidad de engaño. La simulación puede ser absoluta o relativa. La simulación corresponde a la contratación de trabajadores a través de terceros, ocultando el verdadero empleador, lo que se conoce como el suministro ilegal. El subterfugio, a su



vez, es el ocultar, disfrazar o alterar la individualización o patrimonio del empleador, y si ello ha tenido como resultado eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que establece la ley o la convención.

Expone que la simulación “es la declaración de un contenido de voluntad no real, emitida concientemente y de acuerdo entre las partes, para producir con fines de engaño la apariencia de un negocio jurídico que no existe o es distinto de aquél que realmente se ha llevado a cabo.”¹⁶

El contrato de trabajo existe cuando concurren tres requisitos los que se mencionan a continuación como el consentimiento de los contratantes, que el mismo tenga un objeto cierto y la causa. El contrato de trabajo es un negocio jurídico bilateral. Liga a una persona, el trabajador, que presta sus servicios a otra, el empresario, a cambio de una retribución económica, el salario, mediante una relación laboral.

La simulación del contrato es la realización del mismo, pero con un contenido no real aun conociéndolo las partes implicadas con una finalidad de engaño. Mediante el uso de los mecanismos de defensa el derecho laboral ha logrado ser aplicado en muchos casos en los cuales las partes, fundamentalmente el patrono, pretendieron evadir su normativa a través de situaciones de fraude o de simulación.

Menciona que la simulación “se basa en el engaño, el cual puede ser lícito e ilícito, convirtiéndose el engaño y los fines lícitos e ilícitos en un abuso al derecho, es la acción

¹⁶ Borrajo Da Cruz, Efrén. **Introducción al derecho español del trabajo**. Pág. 81.



de simular, pero en derecho es la alteración aparente de la causa, la índole o el objeto verdadero de un acto o contrato.”¹⁷

De lo expuesto y en opinión de este autor; en la simulación existe un solo negocio, aunque existen dos declaraciones de voluntad; una externa, dirigida a engañar a los terceros haciéndoles creer en algo que únicamente es una ficción y otra interna; esta vez secreta, en la que las partes expresan su verdadera intención contractual. La simulación viene por el acuerdo de las partes, al que se le denomina acuerdo simulatorio, por medio del cual deciden emitir su consentimiento que no corresponde a lo realmente querido y es precisamente el que se exterioriza y disimula que puede consistir en no celebrar ningún contrato u otro diferente al manifestado con otras condiciones.

Establece los elementos del negocio simulado Así: "a) El acuerdo simulatorio, b) la finalidad de hacer incurrir en error a los terceros; y c) la discordancia consciente entre lo declarado y lo querido. La alteración de la verdad puede consistir en simular o disimular y es necesario hacer una diferencia de estos conceptos, mientras en la simulación se trata de aparentar lo que no es, en el disimulo se oculta lo que es.”¹⁸

La simulación y apariencia jurídica han adquirido en el ámbito laboral una profusa acogida en la resolución de cuestiones vinculadas a la identificación del empleador y a la naturaleza jurídica del contrato. Aun cuando se trata de figuras rigurosamente

¹⁷ Cabanellas, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Pág. 297.

¹⁸ Franco López, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. Pág. 385.

distintas, y más propias del Derecho civil, desde la perspectiva laboral han sido tratadas de manera uniforme, en el entendido que mediante ellas se busca asegurar el cumplimiento de normas imperativas. Estas figuras han sido especialmente aplicadas para resolver los problemas de identificación de los contratantes, pero también han servido para evitar la falsedad, el fraude y el abuso de derecho.

Menciona que no cree que la simulación “constituya vicio del consentimiento, pero que si la considera causa de anulabilidad o de nulidad, según fuere relativa o absoluta, por lo tanto sería una ineficacia del contrato. La simulación viene a anular las cláusulas o todo el contenido del contrato, ya que se estaría alterando la causa y objeto principal de la figura contractual.”¹⁹

Expone que la simulación, “no es realidad, sino ficción de realidad, haciendo aparecer hacia el exterior lo que no es, o mostrando una cosa que realmente no existe. Por tanto, la simulación termina generando una contradicción entre apariencia y realidad, debido a que las partes deciden mantener en secreto el verdadero acto que se está celebrando.”²⁰

Debe observarse que, sean lícitos o ilícitos los fines perseguidos por las partes, la simulación conlleva el engaño a terceros, a las personas extrañas al negocio jurídico aparentado o simulado; este argumento de fondo ha llevado a la doctrina y a la jurisprudencia a mirar a los negocios simulados con franca antipatía, en definitiva, la

¹⁹ Hernández Márquez, Miguel. **Tratado elemental del derecho de trabajo**. Pág. 195.

²⁰ Hueck, Nipperdey. **Compendio del derecho del trabajo**. Pág. 405.

autonomía privada no debe fundamentar ni justificar actividades ni actuaciones objetivamente pueden ser calificadas como contrarias a la buena fe o al abuso del derecho.

Hace referencia “es el encubrimiento astuto de lo hecho o de la intención. Ocultación, tolerancia del mal; indulgencia con él. Dispensa de un mal leve, con propósito que no trascienda o para enmienda del culpable, disfraz o desfiguramiento de la realidad.”²¹

La simulación tiene como consecuencia el no nacimiento a la vía jurídica del contrato o negocio celebrado, pero también tiene como secuela que el negocio o contrato realizado si nazca a la vía jurídica, pero sea susceptible de anularse, esto dependiendo de qué tipo de simulación sea, las cuales se tratarán más adelante. Hay diversas formas en las que se puede manifestar la simulación, ya sea mediante un engaño que se puede dar por las partes contratantes para cometer actos contrarios a la ley, la moral y las buenas costumbres, o por una sola parte contratante, esto con la finalidad de hacerle creer a la otra parte algo que no es cierto, prácticamente se busca evadir una responsabilidad o aparentar un negocio jurídico o contrato que nunca existió.

2.2. Simulación absoluta

Por medio de la simulación absoluta las partes tratan de dar apariencia de celebrar un negocio jurídico que no tiene nada real; por lo tanto, es ficticio pues las partes no tienen la intención que produzca efectos jurídicos entre ellas, existe pues la ausencia de

²¹ Montoya Melgar, Alfredo. **Derecho del trabajo**. Pág. 92.



voluntad de las partes en celebrar el acto jurídico, pero sí están interesadas en que sea conocido como tal exteriormente, para que produzca el efecto de apariencia o engaño a terceros.

Hace hincapié al refiere “que al negocio simulado absoluto también se le denomina negocio ilusorio, no negocio o negocio vacío. Asimismo, define la simulación absoluta o en sentido propio, cuando no hay ningún negocio, sino sólo la apariencia y se daría en el caso en que, por ejemplo, se acordara una venta, cuando realmente no se quiere vender, sino que se pretende únicamente que el bien objeto de la misma figure como del comprador.”²²

La simulación absoluta es la forma más simple de simulación, la misma supone haber creado la apariencia de un contrato y, en verdad resulta que no se quiso dar vida a tal contrato, sino tan sólo a su apariencia engañosa. Se oculta la carencia de causa. Al negocio simulado absoluto también se le denomina negocio ilusorio, no negocio o negocio vacío.

Menciona que “en este proceder se pone de manifiesto una fuerte restricción en la autonomía de la voluntad de las partes, porque no son éstas sino la ley, quien decide, no sólo sobre la nulidad de un contrato o cláusula, sino que también sobre los efectos de la simulación. Por otro lado, se acredita así también la vigencia del principio de la conservación o continuidad del contrato como lo hemos denominado. Si la simulación

²² Suárez Fernández, Alejandro. **Derecho del trabajo**. Pág. 277.



es absoluta nos encontramos ante un contrato sin causa o causa falsa y por lo tanto es nulo.²³

Esta intención puede obedecer a diversas razones a la simulación absoluta recurre, principalmente quien desea ocultar sus bienes a sus acreedores para sustraerlos de sus pretensiones procesales. Es claro que las partes celebran un contrato y, en un acuerdo distinto y secreto, declaran no querer efecto alguno de aquel contrato. Por lo tanto, el contrato sería nulo de raíz. En este orden de consideraciones, se puede advertir que la simulación absoluta se realiza a través de un único contrato, pero se aleja del fraude de ley porque el contrato simulado es aparente y en ningún momento querido.

2.3. Simulación relativa

La declaración de voluntad no real, expresada conscientemente y de acuerdo entre las partes, para producir con fines de engaño la apariencia de un negocio jurídico que no existe o es distinto de aquél que realmente se ha llevado a cabo.

Expone que “es la declaración disimulada se denomina simulación relativa: se produce cuando las partes crean la apariencia de un contrato distinto del que efectivamente quieren. Aquí hay dos contratos: el contrato simulado (negocio aparente), que es el destinado a aparecer solo exteriormente; y el contrato disimulado (negocio ocultado), que es el realmente querido por las partes. El primero puede ser distinto del segundo

²³ López Sánchez, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador**. Pág. 350.

por el tipo contractual: se simula una compraventa, cuando en realidad, se otorga una donación.”²⁴

De la misma manera que en el campo del derecho laboral, se puede simular un contrato de servicios profesionales (contrato o negocio simulado), cuando en realidad existe una relación laboral o contrato de trabajo (contrato disimulado).

El Código Civil en el Artículo 1286 regula que la simulación absoluta no produce ningún efecto jurídico. La simulación relativa, una vez demostrada, producirá los efectos del negocio jurídico encubierto, siempre que su objeto sea lícito.

Es conveniente aclarar la diferencia que existe entre la simulación y el error, pues como se expuso anteriormente en la simulación hay una declaración viciada tendiente a producir engaño y dicha declaración está viciada por los que en ella intervienen; en el error, existe también una diferencia entre lo declarado y lo querido, pero ésta se hace manifiesta de forma inconsciente por ignorancia o tener un falso concepto de la misma. En el error la discrepancia sólo es de uno de los autores del acto, mientras que en la simulación es de ambos.

Hace mención que “este tipo de error supone una divergencia entre la voluntad interna y la declarada, ya que el sujeto emite una declaración diferente a la querida, como aquél que quiere comprar y dice arrendar, o el que queriendo vender una finca enajena otra diferente. Y la razón de esta disparidad está en el error padecido en la declaración; se

²⁴ Krotoschìn, Ernesto. **Manual de derecho del trabajo**. Pág. 481.



diferencia, pues, de la reserva mental, en que tal divergencia no está provocada conscientemente. Constituyen supuestos de error en el negocio y en el objeto.”²⁵

La simulación es relativa cuando se emplea para dar al acto jurídico una apariencia que oculta su verdadero carácter y absoluta cuando el acto jurídico no tiene nada de real, sin embargo es preciso mencionar que la simulación relativa recae unas veces en la naturaleza del negocio o contrato, otras en la cuantía del negocio, y algunas más en la fecha de celebración del acto. Puede, desde luego, recaer en muchos más aspectos, dependiendo del ingenio o propósitos de los contratantes. La simulación relativa, aquella situación en que las personas han celebrado un negocio o contrato, pero en vez de presentarlo en la forma y con los requisitos que real y legalmente corresponden, le dan una apariencia diferente, unas veces con fines ilícitos o lesivos para terceros, y otras sin infringir la ley ni perjudicar patrimonialmente a nadie.

La simulación relativa es una figura jurídica más compleja que la simulación absoluta, pues el contrato simulado no es sino una apariencia que disimula otro contrato. Se ha de tener en cuenta en ella, no sólo el contrato simulado y el acuerdo sobre el encubrimiento, sino también el contrato ocultado. A la declaración disimulada se denomina simulación relativa, se produce cuando las partes crean la apariencia de un contrato distinto del que efectivamente quieren. Aquí hay dos contratos: el contrato simulado llamado también negocio aparente, que es aquel destinado a aparecer sólo exteriormente; y el contrato disimulado ó negocio ocultado, que es el realmente querido

²⁵ Falcone, Nicolás. **Derecho laboral**. Pág. 170.



por las partes. El primero puede ser distinto del segundo por el tipo contractual: se simula, por ejemplo, una compraventa, cuando en realidad se otorga una donación.

En cuanto a su dinámica, la simulación relativa permite diferenciar tres conceptos: el contrato simulado, el contrato disimulado y el acuerdo simulatorio o contradecларación. Este último inválido lo simulado o exteriorizado y hace emerger el contrato disimulado, que contiene la verdadera voluntad.

2.4. La utilización de la simulación de la parte patronal en la relación laboral

Porque el patrono obtiene una riqueza en su patrimonio a costa del trabajador, ya que el practicar la simulación de la relación laboral, al momento de contratar a los trabajadores, lo hace a través de contratos civiles, evitándose así la utilización del contrato de trabajo, todo ello en perjuicio de los derechos del trabajador, ya que se le privan de todos los beneficios que la legislación de trabajo regula en su favor.

Otra razón por la que el patrono utiliza la simulación de la relación de trabajo es la reducción de costos, ya que busca la manera de gastar menos y ganar más, y lo forma más fácil de hacerlo es eliminando las obligaciones laborales para con los trabajadores, ya que sólo así se evita del pago del salario mínimo, horas extras y demás prestaciones laborales.

Se actúa en forma fraudulenta cuando, ajustando el comportamiento a las disposiciones legales, se busca evadir el fin previsto por ellas. Cuando mediante la firma de contratos



de plazo fijo se pretende soslayar la continuidad existente en la relación laboral, la sanción que traen aparejadas estas conductas es la nulidad, a través de la sustitución de los actos simulados o fraudulentos por las normas desplazadas, es decir, la relación entablada entre las partes debe regirse por las normas imperativas pertinentes del derecho del trabajo.

2.5. Análisis comparativo que determina la simulación

El Código de Trabajo no contempla la simulación en forma clara, tal como sucede en otras legislaciones que estipulan que en caso de contrato realizado en forma fraudulenta o simulada, tratando de eludir la ley laboral, dicho contrato será nulo, por lo cual tiene que recurrirse a relacionar los principios que caracterizan la contratación civil de servicios profesionales con los principios de un contrato laboral. En contraposición se mencionan las características de un contrato laboral: Prestación personal del servicio, subordinación, salario y los elementos personales son patrono o empleador y trabajador, cada uno de estos ha sido definido con amplitud dentro del presente trabajo.

Al relacionar los elementos característicos de un contrato civil y un contrato laboral, se determina que el vínculo jurídico que une al trabajador es civil bajo el nombre de prestación de servicios profesionales o técnicos; esta relación jurídica es la que sirve de disfraz y oculta la realidad de la verdadera relación, pues está sujeto a un horario, trabaja en subordinación porque sigue órdenes de un superior y el servicio es prestado en forma personal. Esta forma de identificar la simulación se entiende mejor si se aplica el principio de primacía de la realidad, que indica que en el plano de lo real una relación



de trabajo no se conceptualiza por las formas que ésta pueda adquirir. Se tipifica la relación de trabajo a la luz de hechos concretos.

Este principio que se encuentra en el Código de Trabajo, significa que en caso de discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos y acuerdos, se debe dar preferencia a lo primero, a lo que sucede en el terreno de los hechos, de esta forma la realidad prevalece sobre la apariencia.

En realidad la simulación existe o va dirigida a engañar a los terceros, haciéndoles creer en algo que únicamente es una ficción. Es decir, que se refiere al ocultamiento, con la intención de eludir o violentar normas laborales que no le benefician; evadir pago de prestaciones laborales, impuestas, tales como pago de cuotas patronales al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Por eso es de suma importancia conocer las características de un contrato laboral y un contrato civil. Pues identificado y eliminado el acto simulado, queda la realidad, que son las normas imperativas que se simulaban y que ahora resultan aplicables.

2.6. Efectos que produce la simulación de la relación laboral para el trabajador

Si bien para el patrono la práctica de la simulación de la relación laboral son sólo beneficios, dicha práctica producirá lo contrario para el trabajador, es decir que el trabajador no gozará de derechos laborales mínimos sino gozará de una serie de desventajas que lo perjudicarán. Uno de los mayores efectos de la simulación de la



relación laboral es que el trabajador nunca tendrá el derecho a gozar de una indemnización por el tiempo trabajado, ni mucho menos de las demás prestaciones laborales, tales como el aguinaldo, la bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, la bonificación incentiva, las vacaciones, la bonificación por productividad y las horas extras.

Como consecuencia de la simulación de la relación laboral se producen dos efectos, uno de ellos es el efecto legal, ya que al efectuarse la simulación de la relación laboral se está violando el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, que consiste en evitar o impedir que el trabajador sea desligado del goce de dichos derechos laborales, este principio se encuentra regulado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala y en el Artículo 12 del Código de Trabajo; ambas normas establecen que cualquier disposición o cláusula que disminuya, tergiverse o implique la renuncia o limitación de derechos laborales reconocidos a trabajadores será nula y no obligará a ningún trabajador.

Si todo lo establecido por los artículos antes mencionados llega a ocurrir, se estaría frente a un acto de simulación, ya que al practicar el patrono dicha simulación, éste pretende eludir la verdadera naturaleza de la relación laboral a través de figuras contractuales no laborales, pudiendo ser éstas, prestación de servicios profesionales, prestación de servicios técnicos o locación de servicios, entre otras, esto con el único fin de perjudicar los derechos del trabajador, a quien se le está negando de todos los beneficios que la legislación de trabajo le acredita a su favor.

También se encuentra el efecto económico en el cual es notorio y evidente que el efecto económico que produce la simulación de la relación laboral es en contra del patrimonio del trabajador, siendo éste el atributo de la personalidad que consiste en el conjunto de bienes, derechos y obligaciones que posee toda persona, los cuales se aprecian en dinero. Pero dicha simulación no sólo afectará el patrimonio, como atributo de toda persona, sino al patrimonio familiar del trabajador, ya que solo percibirá el salario establecido, pero únicamente como honorarios y por lo tanto sus ingresos económicos no son los que realmente le deberán corresponder y como consecuencia no podrá mejorar su nivel de vida personal ni familiar.

2.7. Simulación de la relación laboral

La simulación de la relación laboral y de todos los efectos que implica, tanto para el patrono como para el trabajador de conformidad con el Código de Trabajo y demás legislación laboral aplicable en Guatemala. En la relación de trabajo una de las características principales o esenciales es el vínculo laboral que existe entre patrono y trabajador, pero más importante aún es el inicio de la prestación de servicios o ejecución de la obra por parte del trabajador, porque es así como ésta existe y se perfecciona, tal y como lo establece el artículo 19 del Código de Trabajo; dicha presunción será aplicable sin importar o no si el contrato es laboral.

La legislación laboral guatemalteca contiene una serie de derechos mínimos para proteger al trabajador y así poder garantizarle una estabilidad en el trabajo, la cual se logra a través de ciertas responsabilidades que el patrono debe cumplir, esto como



consecuencia de la relación de trabajo, siendo una de las más importantes el pago del salario y las prestaciones laborales. En la práctica es común que la mayoría de los patronos decidan contratar a sus trabajadores a través de figuras contractuales que no pertenecen al Derecho de Trabajo sino a otras ramas del derecho, siendo éstas la rama civil y la rama mercantil.

La simulación de la relación de trabajo consiste en encubrir el vínculo existente entre patrono y trabajador, ya que a ese vínculo se le está dando una apariencia de otro negocio jurídico. Los patronos son los que realizan la simulación como se mencionó anteriormente, pero en la actualidad los contratos por los que se llega a simular una relación de trabajo tienden más a ser civiles, siendo el más popular el contrato de prestación de servicios profesionales.

En la actualidad están de moda los conflictos laborales, ya que los patronos tienden a negar la existencia del contrato de trabajo y por lo tanto la de la relación laboral, con lo cual olvidan éstos que el contrato de trabajo no es requisito indispensable para la subsistencia de la relación de trabajo, sino son los elementos los que constituyen la presencia de dicha relación, siendo éstos: prestación personal del servicio, subordinación o dependencia continuada y la remuneración o salario.

Pero no sólo son los elementos los que constituyen la presencia de la relación laboral, sino que también los principios generales del derecho del trabajo, los cuales son la base de la estructura jurídica del derecho de trabajo y tienen como finalidad proteger la dignidad de todo trabajador, tanto en el inicio, desarrollo y extinción del vínculo laboral.



La práctica de la simulación de la relación laboral, por parte del patrono, es algo que se da frecuentemente hoy en día y es una de las principales situaciones por las que surgen los conflictos laborales que se presentan en los juzgados de trabajo y previsión social; como consecuencia de ello la Corte de Constitucionalidad ha asentado jurisprudencia en cuanto a en qué momento se está ante un acto de simulación.

El Código de Trabajo en su artículo 18 y en su parte conducente indica lo siguiente: “contrato de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico, mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

El hecho de que el contrato de trabajo se llegare a ajustar en un mismo documento con otro contrato que no es de carácter laboral, no le hace perder su naturaleza, tal y como lo establece la norma antes citada al indicar la frase sea cual fuere su denominación, por lo tanto a la respectiva relación laboral le serán aplicables las disposiciones de éste Código.

El contrato de trabajo lleva inmerso el principio de realidad, porque se basa en los hechos que realmente pasaron; el realismo puede también entenderse como una adaptación a una realidad objetiva como una necesidad de tener una lectura clara y no distorsionada de lo que está sucediendo alrededor, como una exigencia de tomar en consideración todos los factores que inciden en el fenómeno laboral. Es claro que tiene

que existir un adecuado equilibrio entre la vocación tutelar hacia los trabajadores y una lectura objetiva de la realidad nacional.

Uno de los principales criterios utilizados por los jueces de trabajo y previsión social para atacar los actos fraudulentos o simulados, es el que engloba al principio de realidad o primacía de la realidad, tal y como se conoce en otros países, el cual se encuentra reconocido en el inciso d), cuarto considerando del código de trabajo. Dicho criterio establece que “el contrato de trabajo es un contrato realidad, fundado en hechos objetivos apreciables, y que en caso de discordancia entre los hechos y lo documentado -de buena o mala fe por las partes-, debe darse preferencia a los hechos que fijan la base fáctica para la aplicación del derecho.

Figurando el contrato de trabajo como un contrato realidad porque se basa en lo que efectivamente pasó, ya que en el Derecho del Trabajo cuando existe discrepancia entre lo pactado en el documento o contrato y lo que realmente sucedió en la práctica, se debe de dar importancia y preferencia a los hechos, he ahí el por qué la apariencia legal no prevalece sobre la realidad; en el Derecho Civil pasa totalmente lo contrario, debido a que se le da relevancia a lo pactado por las partes.

CAPÍTULO III

3. Derecho aeronáutico

La importancia del derecho aeronáutico en el mundo es innegable, por encontrarse evolucionando de la mano con el transporte aéreo, el cual pone en juego la seguridad del territorio de los Estados, así como también hace que aparezcan nuevas modificaciones a las regulaciones existentes y/o la creación de nuevas regulaciones para resolver problemas que se presentan con relación al transporte aéreo, por lo cual en el presente apartado serán desarrollados los aspectos básicos del derecho aeronáutico.

El derecho aeronáutico, inicia normando los vuelos en globo, luego los vuelos de aeronaves con motor hasta la actualidad, en que debe de adaptarse para proteger los daños causados a terceros desde aeronaves, naves espaciales, sondas espaciales, cohetes y otros, así como también los derechos de soberanía de los países del mundo en el espacio aéreo exterior.

El derecho aeronáutico es aquel en el que se comprende todas las relaciones jurídicas referidas al fenómeno técnico de la navegación aérea, acá se puede determinar que, en los asuntos relacionados con el derecho aeronáutico, hacen relación con la esfera de la navegación aérea, es decir que abarca términos bastante amplios para poder determinar las relaciones jurídicas existentes en el mismo. Si bien es cierto no es

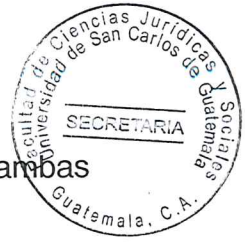


considerado como una rama principal del derecho, posee bastantes rasgos y normativas que lo hacen ser una rama específica del derecho.

Para que un asunto sea de la esfera del derecho aeronáutico debe referirse o derivarse del fenómeno humano y técnico de la navegación aérea, lo cual es un campo de acción bastante amplio y del cual se dan diversas y complejas relaciones jurídicas. Es por esto último, que el derecho aeronáutico si bien no es considerada una rama principal del derecho y más bien se considera como una rama muy específica, no por ello deja de tener gran importancia, ya que las complejas y múltiples relaciones jurídicas que nacen de dicho derecho hacen que el estudio y la interpretación de sus normas sean de gran importancia.

El ámbito del estudio del derecho aeronáutico, comprende todas aquellas cosas relacionadas con la navegación aérea, tal y como se determina dentro del primer concepto del presente trabajo. Dentro de este ámbito, se determinarán relaciones jurídicas, personas que lo integran, obligaciones que devienen de unas y otras y todo aquello que se encuentre relacionado con las mismas, así mismo, las relaciones de dicho derecho con otras ramas, no sólo en el sentido comparativo, sino que también las relaciones que devienen de las mismas.

Por otro lado, previo a entrar a conocer propiamente el derecho aeronáutico, hay que determinar a qué rama del derecho corresponde, al igual que su naturaleza, esto con el fin de poder determinar y especificar bajo que normativa se encuentra regulado. Como algo introductorio, se adelanta a determinar que el derecho aeronáutico puede



pertenecer a ambas ramas, o simplemente tener aplicaciones de normativas de ambas ramas, que regirán las relaciones en el ámbito jurídico.

El derecho aeronáutico en una forma más específica, debido a que es la rama del derecho que determina y estudia las leyes y las reglas del derecho que regula la circulación y la utilización de las aeronaves. Es el conjunto de normas de derecho público y privado que regulan la navegación aérea y en general el movimiento de las aeronaves y otros aparatos que se mueven en el aire en relación de las personas y las cosas y con la tierra.

3.1. Definición de derecho aeronáutico

Expone que el derecho aeronáutico “es el conjunto de principios y normas que regulan la actividad aeronáutica, entendida ésta como la actividad de las aeronaves y cualquier otro artefacto capaz de sostenerse en el aire por sí mismo, cumpliendo una función ya sea de transporte de personas, carga, correo y/o información, y todas las consecuencias y correlaciones que esta actividad conlleva.”²⁶

El derecho de la aviación es la rama del derecho que estudia la calificación y regulación jurídica de todos los factores esenciales de la actividad aérea: ambiente o medio aéreo, vehículo o aeronave y personal especializado o personal aeronáutico, así como todas las relaciones jurídicas ya sean públicas, privadas, nacionales o internacionales, a que da lugar la mencionada actividad.

²⁶ Folchi, Mario. **Derecho aeronáutico y transporte aéreo**. Pág. 185.



Hace mención que el derecho aeronáutico “es el conjunto de normas de derecho público y privado que reglamentan la aviación aérea y, en general, el movimiento de las aeronaves y otros aparatos que se desplazan en el aire, en relación con las cosas, con las personas y con la tierra’. Es el conjunto de normas y principios que regulan la navegación aérea en su aspecto jurídico.”²⁷

El derecho aeronáutico es aquella rama del derecho que estudia todos los factores esenciales de la navegación aérea, es decir el Ambiente (atmósfera y superficie) en el que se organiza y desenvuelve el medio (aeronave) con el que se actúa y todas las relaciones jurídicas, públicas y privadas nacionales e internacionales a las cuales da lugar. Son normas de derecho público y privado que regulan la navegación aérea y en general el movimiento de las aeronaves y otros aparatos que se mueven en aire en sus relaciones con las cosas, personas y con la tierra.

Refiere que el derecho aeronáutico “es el conjunto de principios y normas de derecho público y privado de orden interno e internacional que rigen las instituciones y las relaciones jurídicas nacidas de la actividad aeronáutica o modificada por ella. Es aquel conjunto de normas que se refieren a la navegación aérea y problemas con ella relacionados.”²⁸

Como se ha mencionado, es una rama del derecho que se adapta a la evolución cada vez más dinámica de la aviación, el derecho aeronáutico es el conjunto de principios y

²⁷ Mapelli, Enrique. **Trabajo de derecho aeronáutico y del espacio**. Pág. 266.

²⁸ Tapia Salinas, Luis. **Trabajos de derecho aeronáutico y del espacio**. Pág. 192.

normas, de derecho público y privado, de orden interno e internacional, que rigen las instituciones y relaciones jurídicas nacidas de la actividad aeronáutica o modificadas por ella y que lo configuran, lo delimitan y le dotan de contenido.

Menciona que el derecho aeronáutico “es la rama de Derecho que determina, y estudia, las leyes y reglas de derecho que reglamentan la circulación y utilización de las aeronaves, así como las relaciones que ellas engendran. Es el conjunto de principios y normas de derecho público y privado, de orden interno e internacional, que rigen las instituciones y relaciones jurídicas nacidas de la actividad aeronáutica o modificadas por ellas.”²⁹

Para poder establecer la definición de derecho aeronáutico (aéreo, aviatorio, de la aviación) puede definirse como el conjunto de principios y reglas que ordenan las condiciones en que debe utilizarse el espacio aéreo por las aeronaves y los servicios de apoyo a la circulación por este espacio, así como las relaciones jurídicas que tienen lugar con motivo de tal actividad. Con dicha definición se comprende un complejo sistema normativo, pues abarca disposiciones tanto de carácter público (administrativo, penal, fiscal, etc.) como privado (civil, mercantil), nacionales o internacionales.

3.2. Fuentes del derecho aeronáutico

Las fuentes del Derecho Aeronáutico en general son los tratados internacionales, la ley, la costumbre, la jurisprudencia y la doctrina, todas ellas inspiradas en los principios generales del derecho. Dentro del punto se desarrollarán las fuentes del derecho

²⁹ Lena Paz, Juan. **Compendio de derecho aeronáutico**. Pág. 336.



aeronáutico, tema de suma importancia para poder tener una base sólida para sustentar el presente trabajo de investigación. Las fuentes son los modos o formas que posee cada una de las disciplinas jurídicas. Es pues que dentro del presente se desarrollaran las más importantes para el derecho aeronáutico.

Menciona que las fuentes del derecho aeronáutico “son la ley, la costumbre, la jurisprudencia y la doctrina, todas ellas inspiradas en los principios generales que conforman el Derecho.”³⁰

Bajo esos parámetros, se debe tomar en cuenta que la fuente más importante en el derecho aeronáutico es la ley internacional, propiamente los tratados o convenios internacionales, a pesar de ser un derecho que dependiendo del país se regirá conforme a su legislación, también es un derecho que involucra y rige las relaciones entre países, por lo que se torna necesario hacer énfasis en que una fuente importante de dicho derecho es la ley (Convenios y Tratados Internacionales), esto por la necesidad e importancia que tiene en la actualidad dicha fuente.

3.3. Importancia del derecho aeronáutico

La aviación ha sido un factor importantísimo en el incremento del comercio, así como en el intercambio de ideas entre los pueblos. El derecho aeronáutico es una rama de las ciencias jurídicas de mucha importancia en el mundo moderno y más aún en las relaciones comerciales globalizadas.

³⁰ Videla Escala, Federico. **Derecho aeronáutico**. Pág. 188.

La importancia del derecho aeronáutico se encuentra en relación directa con la importancia de la navegación aérea. La utilización de la aeronave como medio de comunicación ha permitido al hombre eliminar los factores tiempo y distancia, permitiendo el rápido desplazamiento de las personas y mercaderías a través de grandes distancias.

3.4. Objeto del derecho aeronáutico

El objeto del derecho aeronáutico es el estudio y la regulación jurídica de la actividad aeronáutica en todas sus formas y manifestaciones, así como también normar la actuación de las actividades de aviación civil, y los beneficios de cumplir con esta, son principalmente, garantizar la seguridad operacional; es decir, propiciar seguridad en las operaciones de vuelo y actividades terrestres, dar certeza jurídica a los operadores y a los usuarios del servicio de transporte aéreo y limitar la competencia administrativa de la Dirección General de Aeronáutica Civil.

Refiere que el objeto del derecho aeronáutico “es la adecuada regulación jurídica de la actividad aviatoria, que se desarrolla en el espacio aéreo por medio de un instrumento que se denomina aeronave.”³¹

El objeto principal del derecho aeronáutico es el estudio de elaboración de diferentes leyes que enmarquen la relación existente de hecho para las personas usuarias del transporte aéreo; así como los derechos y obligaciones con respecto a la otra parte que

³¹ Vásquez Sánchez, Miguel. **Derecho aeronáutico**. Pág. 327.

figura en la relación jurídica, además de la formulación y creación de normas que regulen la relación de los estados mediante la ejecución del transporte aéreo y de la suscripción de convenios y acuerdos entre los mismos.

Se puede establecer entonces que el objeto del derecho aeronáutico es el estudio de las normas, relacionado con la aeronáutica, el uso de la aeronave y sus consecuencias civiles, administrativas y penales, los aeropuertos, el espacio aéreo, y el control administrativo del estado.

3.5. La aviación en Guatemala

Es una realidad que el hombre, siempre ha buscado conquistar los dominios de los aires desde tiempos muy antiguos; aunque, no positivamente, pero sí mentalmente, por tener siempre a la vista el ejemplo de las aves cuyo vuelo le invitaba a imitarlas, era muy natural que en aquellos antiguos tiempos el cielo le llamará la atención al hombre, ya que además de su belleza era la fuente de la cual provenían los recursos y medios de subsistencia.

El término aviación; es la locomoción aérea por medio de aparatos más pesados que el aire; la aviación es el desplazamiento controlado, a través del aire, de aparatos que usan para desarrollar su vuelo la fuerza sustentadora de superficies fijas o móviles, impulsadas por sus propios motores, como aviones y helicópteros, o sin motor, como los planeadores por otra parte se entiende por aviación también las infraestructuras, industria, personal y las organizaciones cuya actividad principal es la aviación.



Debido a que el concepto de la palabra aviación es muy extenso, y que dicha actividad implica medios materiales o personales, esta se puede clasificar en aviación civil y militar; siendo la primera aquella que no está afecta a servicios militares, en cambio la segunda se refiere a que las fuerzas armadas son los usuarios de dicha actividad.

En Guatemala el cuerpo legal encargado de regular todo lo relativo a la aviación es el Ley de Aviación Civil Decreto Número 93-2000, del Congreso de la República de Guatemala dicha normativa en su Artículo 71 señala que la aviación comercial nacional está reservada únicamente a personas individuales o jurídicas guatemaltecas y se entenderá como todo transporte aéreo realizado por aeronave de transporte público, ya sea de pasajeros, correo o carga, por remuneración o alquiler.

El mismo cuerpo legal en su Artículo 76 regula a la aviación general, estableciendo únicamente que para poder realizar actividades de aviación general, en cualquiera de sus modalidades, las personas individuales o jurídicas deberán tener un permiso de operación o de vuelo, de conformidad con lo establecido en el reglamento.

La Ley de Aviación Civil de Guatemala en su Artículo 65 regula la clasificación de los servicios aéreos de la siguiente manera:

- a) Servicios de transporte aéreo.
- b) Atendiendo a la frecuencia en: regular y no regular.

- c) Atendiendo a su actividad en: comercial y no comercial, privado o de aviación general.
- d) Atendiendo al ámbito territorial en: nacional o internacional.
- e) Trabajos aéreos y servicios no contemplados en la presente Ley.
- f) Servicios auxiliares.

3.6. Piloto aviador

Menciona que piloto significa “persona que dirige un automóvil, un globo, un avión, y que aviador es la persona que gobierna un aparato de aviación, especialmente si está provista de licencia para ello.”³²

Un piloto aviador es la persona cuya función es guiar aeronaves en vuelo; los pilotos aviadores realizan vuelos de aviones, avionetas, helicópteros. Antes del despegue, estudian los planes de vuelo y se aseguran de que los controles de la aeronave funcionan correctamente. También tienen que comprobar las condiciones meteorológicas y comunicarse con el control del tráfico aéreo, si así se requiere.

Los pilotos aviadores hacen volar aviones, avionetas, helicópteros en vuelos de corta y larga distancia. En ellos, puede requerir estar a cargo de una tripulación área. La

³² Bauza Araujo, Álvaro. **Trabajos de derecho aeronáutico y del espacio**. Pág. 284.



mayoría de los aviones, avionetas o helicópteros están controlados por al menos dos operadores.

Establece que los pilotos aviadores “son todas aquellas personas que tengan a su cargo la dirección de un aparato de aviación y como consecuencia de ello, desempeñen actividades aéreas.”³³

En Guatemala la Ley de Aviación Civil no proporciona algún concepto de piloto aviador, dentro de su apartado de definiciones, pero en el Artículo 2 establece el ámbito de aplicación de dicha ley siendo este el siguiente: “La presente ley es aplicable a todas las personas individuales o jurídicas, nacionales o extranjeras, que realicen actividades de aviación civil dentro del territorio nacional y su espacio aéreo.”

La actividad aeronáutica en Guatemala se encuentra a cargo de la Dirección General de Aeronáutica Civil, la cual es una dependencia del Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda. Esta dirección es un órgano que se encarga de normar, supervisar, vigilar, y regular todo lo relativo a la aviación civil en el territorio y espacio aéreo del país, es así como lo regula el artículo 6 de la Ley de Aviación Civil.

El Reglamento de la Ley de Aviación Civil establece en su Artículo 6 numeral 8 lo siguiente: “las actividades aeronáuticas civiles están sujetas al control, fiscalización, supervisión y sanción de la Dirección General de Aeronáutica Civil, correspondiéndole, pero no limitándose a organizar y dirigir la política interna, creando mecanismos que

³³ Hamilton, Eduardo. **Manual de derecho aeronáutico**. Pág. 195.



permitan mantener a sus funcionarios en los puestos nombrados y velando por el mejoramiento de sus prestaciones y condiciones laborales para el fiel cumplimiento de las acciones y actividades aeronáuticas.”

Claro está que es la Dirección General de Aeronáutica Civil la entidad encargada de controlar y fiscalizar la aviación civil y por lo tanto es la única dependencia que puede regular o normar todo lo relativo a esta disciplina; para esta investigación el área de esta rama que más interesa es la aviación privada y es específicamente el tema de la contratación de pilotos aviadores.



CAPÍTULO IV

4. La simulación del contrato de trabajo a través del contrato civil de servicios Profesionales en la contratación de pilotos aviadores en la República de Guatemala

El ordenamiento jurídico no define legalmente que es la simulación, pero si especifica en qué momento surge y de allí se determina que consiste en hacer que un acto jurídico tenga una apariencia diferente a su contenido real, es una ocultación de la verdad, sobre las personas que intervienen en el mismo (intervención de sustitutos), o sobre alguna de las cláusulas de un contrato (aparentar una figura legal que no es). Es requisito indispensable para que exista la simulación en los contratos, el acuerdo de ambas partes, si no hubiere ocultación de la 58 verdad o mejor dicho, no supiere que el acto ficticio una de ellas, caeríamos en campo del error o del dolo.

En sentido común y corriente, simulación es la acción de representar una cosa, fingiendo lo que no es; la alteración de la verdad puede consistir en simular o disimular y estos términos son diferentes ya que; en la simulación se hace aparentar lo que no es; en el disimulo se oculta. Las consecuencias que produce la simulación del contrato de servicios profesionales son referentes a la simulación relativa, puesto que la misma norma civil señala que se anula el contrato simulado y nace a la vida jurídica el contrato encubierto con todos sus efectos, es decir que estamos frente a una relación eminentemente laboral, por lo que al despedir sin causa o indirectamente al trabajador el patrono, en este caso el cliente, está obligado a pagar las prestaciones laborales a su



ex empleado, y dentro de esta la indemnización por tiempo de servicio.

Contrato individual de trabajo, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona queda obligada a prestar a otra, sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta ultima a cambio de una retribución de cualquier clase o forma. Contrato de servicios profesionales, lo cual para puntualizar exactamente que es la simulación de contrato de servicios profesionales en el ámbito laboral es necesario determinar y analizar fielmente la doctrina y la ley respecto a la simulación de contratos.

Para ello se determinará qué es lo legal y lo ilegal con el propósito de establecer la incorrecta aplicación de la norma, y de esa forma evitar dicha manipulación del derecho por parte de los patronos, para no caer en responsabilidades y los trabajadores eviten caer en dicho juego legal.

Los contratos de prestación de servicios profesionales, son un medio ilegal, de contratación; el cual es utilizado por las empresas de la iniciativa privada, afectando directamente al trabajador al no gozar de una estabilidad laboral y económica, seguridad que merece por ser la parte más débil en comparación al patrono; algunos de los trabajadores son contratados mediante un documento de de prestación de servicios profesionales, sin contar con un título profesional que los acredite como tal; dándose así un contrato nulo de pleno derecho, en virtud que eso implica renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que las leyes, otorgan a los trabajadores, según su formación académica, es por ello que es responsabilidad de la Inspección General de



Trabajo, detectar, denunciar y sancionar el abuso por parte de las empresas de la iniciativa privada hacia los trabajadores y dar cumplimiento efectivo a las leyes laborales.

4.1. Contrato de servicios profesionales

Hace referencia que el contrato de prestación de servicios profesionales “es el acuerdo de voluntades por medio del cual una parte, llamada cliente, requiere de la otra, denominada profesional, la prestación de un servicio material o intelectual, de naturaleza técnica, a cambio de un honorario que ésta última percibe.”³⁴

El Código Civil no señala ninguna definición para este contrato sino indica que todos los profesionales que presten sus servicios y que los soliciten, quedarán en libertad para estipular los honorarios y formas de pago. Esta norma basándose en los principios de autonomía de la voluntad y de igualdad de partes del Derecho Privado. La naturaleza de este contrato es el intelecto humano, porque busca que todas las personas se profesionalicen para poder vender su trabajo y así ser productivos y útiles dentro de la sociedad.

El contrato de servicios profesionales consiste básicamente en dos tipos de prestaciones, la primera material y la segunda intelectual, al mencionar la prestación material se hace referencia a la obligación de dar un objeto o cosa, y cuando se menciona la prestación intelectual se refiere a una obligación que consiste en hacer

³⁴ Cabanellas, Guillermo. **Contrato de trabajo, parte general.** Pág. 270.



alguna actividad, toda vez esté dentro de lo pactado y con la debida remuneración.

En otras palabras contrato es todo acuerdo de voluntad entre dos o más personas que consiste en crear, modificar o extinguir una obligación. La palabra obligación lleva implícita una prestación que puede llegar a consistir en dar un objeto, hacer una cosa o bien en no hacer nada, tal y como lo indica el Código Civil.

4.2. Definición Contrato de servicios profesionales

Hace referencia “que la regulación del contrato de servicios profesionales, como un contrato típico y nominado, no es generalmente aceptada en los códigos civiles y en muchos de ellos no se encuentran normas específicas relativas al mismo, no obstante ello, el contrato que tiene por objeto la prestación de servicios profesionales, es generalmente estudiado por la doctrina, sea como un contrato de locación de servicios (contrato de trabajo) o del contrato de obra.”³⁵

El contrato de prestación de servicios profesionales es el contrato en virtud del cual una parte, llamada profesionista, se obliga a efectuar un trabajo que requiere para su realización, preparación técnica, artística y en ocasiones título profesional a favor de otra persona llamada cliente, a cambio de una remuneración llamada honorarios.

El contrato de prestación de servicios es de carácter civil y no laboral, por lo tanto no está sujeto a la legislación de trabajo y no es considerado un contrato con vinculo

³⁵ De Buen, Néstor. **Derecho procesal del trabajo**. Pág. 190.



laboral al no haber relación directa entre empleador y trabajador, por ello, no cuenta con período de prueba y no genera para el contratante la obligación de pagar prestaciones sociales.

Expone que contrato de servicios profesionales “es aquél en virtud del cual una persona llamada profesional o profesor se obliga a prestar un servicio técnico a favor de otra llamada cliente, a cambio de una retribución llamada honorario.”³⁶

El Código Civil no tiene ninguna definición del contrato de servicios profesionales y es muy restringida a diferencia de lo que ocurre con los demás contratos, el Artículo 2027 solamente regula que: “Los profesionales que presten sus servicios y los que los soliciten, son libres para contratar sobre honorarios y condiciones de pago.”

Establece que “es la facultad que tienen los profesionales de prestar sus servicios a los que los soliciten (contratistas), siendo los otorgantes libres para contratar sobre honorarios y condiciones de pago.”³⁷

Es un contrato por virtud del cual una persona llamada profesional se obliga a prestar un servicio técnico a favor de otra llamada cliente a cambio de una retribución llamada honorarios. Es importante destacar que la calidad de profesional liberal no priva a quien ostenta la misma de poder emplearse mediante una relación de servicios subordinados o más bien dicho, mediante una relación de trabajo o relación asalariada.

³⁶ Grisolia, Julio Armando. **Derecho del trabajo y de la seguridad social**. Pág. 274.

³⁷ Krotoschin, Ernesto. **Tendencias actuales del derecho del trabajo**. Pág. 360.



Expone que el contrato de servicios profesionales “una persona llamada profesional se obliga a prestar un servicio a favor de otra llamada cliente a cambio de una retribución llamada honorarios.”³⁸

En tal virtud, para que exista el contrato de servicios profesionales debe haber un profesional en cualquier rama de la ciencia, es decir, una persona que ha estudiado y conoce el campo para el cual es contratado, quien estará en la disposición de poner su inteligencia y conocimiento al servicio de un cliente llamado contratante, en cuyo caso recibirá una paga por el trabajo realizado.

El contrato de servicios profesionales es aquel en el cual una persona llamada profesional o profesor obliga a prestar un servicio técnico a favor de otra llamada cliente, a cambio de una retribución llamada honorario. Es el contrato por el que una persona llamada profesionista o profesor se obliga a prestar determinados servicios que requieren de una preparación técnica y a veces un título profesional, a otra llamada cliente que se obliga a pagarle una determinada retribución llamada honorario.

El presupuesto necesario para que exista este tipo de contratos es que el que presta el servicio sea un profesional en el campo de trabajo.

4.3. Principios que caracterizan la relación de servicios profesionales

a) Requiere que una de las partes sea un profesional.

³⁸ Montt Balmaceda, Manuel. **Principios de derecho internacional de trabajo**. Pág. 250.



- b) Esa parte se obliga a prestar sus servicios técnicos a la otra, con independencia y libertad.
- c) Esa parte asume una obligación de medios y no de resultados, pues no se compromete a entregar una obra concluida a satisfacción de la otra, sino a prestar servicios con pericia, lealtad y honradez, guiados por el propósito de lograr un resultado, pero sin garantizarlo.
- d) La relación puede ser terminada en cualquier tiempo por el cliente, sin necesidad de expresión o prueba de causa justa, y;
- e) La contraprestación no es un precio sino un honorario.

4.4. Diferencias con el contrato de trabajo

No hay relación laboral entre el profesional y la persona a quien le presta sus servicios.

En el contrato de trabajo el patrono o propietario del negocio contrata personal para que labore en la empresa, a cambio de recibir un sueldo, salario o pago en forme diaria, semanal, quincenal o mensual, teniendo un pago estipulado de antemano a cambio del trabajo a efectuar.

En este sentido el contrato de trabajo es una forma contractual entre patrono y trabajador, imponiendo el pago o salario el patrono por ser la parte fuerte de la relación laboral, y ser económicamente poderoso en el negocio al que presta los servicios el



trabajador, sabiéndose de antemano el sueldo que devengará la parte débil de la relación contractual. Al terminar dicha relación laboral al trabajador tiene derecho a las prestaciones que estipula el Código de Trabajo.

Mientras tanto en el contrato de servicios profesionales, entre el patrono y el prestador de servicios llegan a un mutuo acuerdo sobre la cantidad a pagar por parte del patrono, el tipo de trabajo a desarrollar y el tiempo en que se pueda cancelar la relación de trabajo.

En este tipo de trabajo no es el patrono el que impone el pago, es el prestador de servicios profesionales quien propone el cobro, llegando a un acuerdo entre ambos si existen desavenencias con relación al pago. La forma de pago es convenida por las partes y al terminar la relación contractual el prestador de servicios profesionales no tiene derecho a las prestaciones que impone el Código de Trabajo.

4.5. Elementos del contrato de servicios profesionales

Entre ellos se mencionan los siguientes:

- **Personales:** El que presta el servicio debe ser profesional en alguna de las ramas de la ciencia, técnica o arte; y el cliente.
- **Reales:** Prestación de un servicio y los honorarios.



- **Formales:** Consentimiento de ambos en el pago y labor a desarrollar.

4.6. Clasificación del contrato de servicios profesionales

a) **Bilateral:** Porque ambas partes se obligan recíprocamente. El profesional asume la obligación de prestar sus servicios y el cliente, la de pagar los honorarios correspondientes.

b) **Consensual:** Basta el consentimiento de las partes para que el contrato se perfeccione (Artículo 1588 del Código Civil).

c) **Oneroso:** Es aquél en que la prestación de una de las partes tiene como contrapartida otra prestación, hay gravámenes y derechos recíprocos (Artículo 1590 del Código Civil). El profesional se obliga a prestar sus servicios al cliente, éste se obliga a pagar al profesional su remuneración llamada honorarios.

d) **Conmutativo:** Porque normalmente las prestaciones de las partes son ciertas desde que se celebra el contrato, de modo que ellas puedan apreciar el beneficio o la pérdida derivado del mismo; sin embargo, si la remuneración se sujeta al resultado del asunto, el contrato sería conmutativo aleatorio, pues la prestación (honorarios) debida al profesional, depende de un acontecimiento incierto que determine para él la ganancia o pérdida.

e) **De tracto sucesivo:** Cuando se van cumpliendo las obligaciones dentro de un



término o plazo que se prolonga después de celebrado el contrato. El contrato de servicios profesionales, no agota la finalidad que persiguen las partes con su simple celebración, sino que es un medio para obtener los resultados que en definitiva pretenden las partes y las obligaciones que genera para el profesional deben cumplirse con posterioridad a la celebración del contrato.

4.7. El contrato de servicios profesionales en la legislación guatemalteca

Los servicios profesionales se encuentran regulados de los Artículos 2027 al 2036 del Código Civil. En la legislación civil se estipula que los profesionales que presten sus servicios y los que los soliciten, son libres de contratar sobre honorarios y condiciones de pago. A falta de convenio, la retribución del profesional se regulará de conformidad con el arancel respectivo y, si no lo hubiere, será fijada por el juez, tomando en consideración la importancia y duración de los servicios y las circunstancias económicas del que debe pagarlos.

El profesional tiene derecho, además de la retribución, a que se le paguen los gastos que haya hecho con motivo de los servicios prestados, justificándolos y comprobándolos debidamente. Si varias personas encomendaran un negocio o solicitaren servicios profesionales en un mismo asunto, serán solidariamente responsables por el pago de los honorarios y gastos causados por tal motivo.

Asimismo, cuando varios profesionales hubieren prestados sus servicios en un mismo asunto, cada uno de ellos tendrá derecho a ser retribuido proporcionalmente a los



servicios prestados y al reembolso de los gastos. Salvo pacto en contrario, los que prestaren servicios profesionales tendrán derecho a ser retribuidos, cualquiera que sea el éxito o resultado del negocio o asunto en el cual hubieren intervenido.

El profesional está obligado a prestar sus servicios con toda dedicación y diligencia y con arreglo a las prescripciones de la ciencia o arte de que se trate, siendo responsable de los daños y perjuicios que cause por dolo, culpa o ignorancia inexcusable, o por la divulgación de los secretos de su cliente. Cuando un profesional no pueda continuar prestando sus servicios, deberá avisar con la debida anticipación, según la naturaleza del trabajo, a la persona que lo contrató, quedando responsable de los daños y perjuicios si se reparare sin dar aviso y dejar persona competente que lo sustituya.

Si la persona que contrató los servicios no está conforme con su desarrollo o con los actos o conducta del profesional, puede rescindir el contrato pagando el trabajo y los gastos efectuados, cantidad que fijará el juez, si hubiere desacuerdo entre las partes.

Las personas que, sin tener título facultativo o autorización legal, prestaren servicios profesionales para los cuales la ley exige ese requisito, además de incurrir en las penas respectivas, no tendrán derecho a retribución y serán responsables de los daños y perjuicios ocasionados.

4.8. Regulación legal del contrato de servicios profesionales

El ordenamiento jurídico del Código Civil lo regula en el derecho de obligaciones título XII, a partir del Artículo 2027 al 2036 mediante los cuales se establecen las bases sobre



las que se rige el contrato de servicio profesional en el cual se establece la libertad que hay entre los contratantes para establecer los honorarios y condiciones de pago entre el profesional y quien solicite sus servicios profesionales, así también la facultad que tiene el profesional de la retribución que tiene derecho por ley y a falta de convenio se regulará de conformidad con el arancel respectivo que será fijado por un juez.

También se le debe pagar al profesional en los gastos que ha hecho con motivo de los servicios prestados, si varias personas solicitaren los servicios serán solidariamente responsables por el pago de los honorarios del profesional, pero también cuando sean varios profesionales los que han prestados sus servicios en un mismo asunto cada uno de ellos tendrá derecho a ser retribuido proporcionalmente por los servicios prestados y al reembolso de los gastos, salvo pacto en contrario los que prestaren servicios profesionales tendrán derecho a ser retribuidos cualquiera que sea el resultado del negocio o asunto.

Sin embargo, el profesional está obligado a prestar los servicios con toda dedicación y es responsable de los daños y perjuicios que cause por dolo, culpa o ignorancia inexcusable, también el profesional debe avisar con anticipación cuando no pueda continuar prestando sus servicios y dejar persona competente que los sustituya, pero también si la persona que contrato los servicios no está conforme con los actos o conducta del profesional puede rescindir el contrato pagando el trabajo y los gastos efectuados, cantidad que fijará el juez si hubiere desacuerdo entre las partes y las personas que prestaren servicios profesionales sin tener título facultativo o autorización legal no tendrán derecho a retribución.

4.9. Responsabilidad legal del profesional

De acuerdo al orden jurídico el grado de responsabilidad del supuesto profesional se determina por el simple hecho de acreditarse un título profesional que no se posee.

- **Responsabilidad Civil:** El Artículo 2036 del Código Civil establece que: Las personas que, sin tener título facultativo o autorización legal, prestaren servicios profesionales para los cuales la ley exige ese requisito, además de incurrir en las penas respectivas, no tendrán derecho a retribución y serán responsables de los daños y perjuicios que hubieren ocasionado.
- **Responsabilidad penal:** Esta se regula en el Artículo 336 del Código Penal y tipifica el delito de: Usurpación de calidad. Quien se arrogare título académico o ejerciere actos que competen a profesionales, sin tener título o habilitación especial, será sancionado con multa de cincuenta mil a doscientos mil quetzales. Si del resultado del ilegal ejercicio, se derivare perjuicio a tercero, la sanción señalada en el párrafo que antecede, se elevará en una tercera parte. De todo ello se determina la actividad especial del profesional con el objeto de garantizarle al cliente la calidad en los servicios contratados.

4.10. Diferencias entre el contrato de prestación de servicios profesionales y el de Trabajo

Es importante realizar un análisis comparativo entre los contratos de prestación de



servicios profesionales y el de trabajo, que en la práctica tienden a confundirse, por el simple hecho de que en ambos se presta un servicio, ya que los mismos se diferencian, dependiendo las condiciones del contrato y la forma en que dicho servicio se presta.

La subordinación como elemento del contrato laboral, es la característica más importante del mismo; la que establece una diferencia notable con el contrato por prestación de servicios, en donde el contratista goza de una independencia y una autonomía en la ejecución de su labor. Las características y elementos de cada contrato son principales en la diferenciación, partiendo desde su naturaleza jurídica, la cual es la pauta para distinguirlos, siendo el de prestación de servicios profesionales de origen civil o de la rama privada; el de trabajo de origen publicista, en base a los resultados de la presente investigación.

4.11. Análisis del contrato laboral y del contrato de prestación de servicios Profesionales

En materia laboral, el trabajo es subordinado, es decir, que el empleado trabaja bajo la dependencia directa de su patrono, siendo el patrono quien dirige el trabajo y es el responsable del funcionamiento del trabajo en el lugar donde se desempeña, así como de sus trabajadores; en la relación contractual profesional no existe subordinación, ya que el profesional es quien ejecuta el trabajo encomendado por su cliente y es responsable del resultado de su trabajo.

La subordinación, es el elemento característico de la relación del trabajo, la relación de



trabajo es dominada por la dirección, capacidad de indicar al trabajador que debe hacer y cómo hacerlo, y la dependencia, el destino económico del trabajador dependiente del salario, como única fuente de su sustento, pero esa idea fue desplegada por la subordinación.

El Código Civil en su Artículo 2027, establece que en el contrato de prestación de servicios profesionales, las partes, de común acuerdo determinarán la retribución debida por ellos; esto significa, que en caso de no haberse convenido honorarios, estas se regularán atendiendo juntamente a la costumbre del lugar, la importancia de los trabajos prestados, la del asunto o caso en que se prestaren, las facultades pecuniarias del que recibe el servicio y reputación profesional que tenga adquirida el que lo ha prestado, si hubiera arancel, serán regulados por éste.

Los contratos de trabajo se entienden, como regla general, por tiempo indefinido y, el contrato de prestación de servicios profesionales normalmente tiene un plazo o fecha de vencimiento; al menos que la naturaleza del trabajo amerite que sea por obra o tiempo determinado, los contratos de trabajo se entienden por tiempo indefinido; las partes podrán terminar la relación laboral por causa justificada, en cualquier tiempo, sin incurrir en responsabilidad, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos; si el patrón despide al trabajador y no da aviso o no lo comunica, el trabajador tendrá derecho de emplazarlo ante los tribunales de trabajo y previsión social.



En los contratos de prestación de servicios profesionales la temporalidad depende del trabajo que se encargue; cuando se trata de iguales, éstas por lo regular se revisan anualmente y pueden darse por terminadas por voluntad de cualquiera de las partes; excepcionalmente se exige una causa de terminación. Las controversias que se susciten entre el profesional y el cliente, deberán ventilarse ante los juzgados civiles del poder judicial o pueden someterse al arbitraje, mientras que las controversias laborales se ventilan en los juzgados de trabajo.

Por lo argumentado anteriormente se pone de manifiesto que existen diferencias importantes, entre el contrato de trabajo y el contrato de prestación de servicios profesionales; sin embargo, en la práctica se confunden ambos, aprovechándose ciertas empresas de esa confusión, para cometer ilícitos que afectan a muchos trabajadores.

Las consecuencias son graves para el patrón cuando en lugar de celebrar con sus trabajadores un contrato laboral, celebra un contrato de prestación de servicios profesionales; en este caso, se entenderá que la relación jurídica entre las partes, es de naturaleza laboral, si es subordinada y se presta de manera personal; son imputables al patrono, tanto la falta de contrato laboral como la simulación de la relación laboral a través de un contrato civil, tal circunstancia de modo alguno priva a los trabajadores de los derechos derivados de las normas de trabajo. El contrato de servicios profesionales es el acto jurídico bilateral en virtud de la cual una parte se obliga a prestar servicios específicos, por un tiempo determinado en favor de otra, la que a su vez se obliga a pagar una cierta cantidad de dinero por dichos servicios.



En caso de controversia, la carga de la prueba sobre las características de las condiciones laborales es del patrón, por lo que de no tener éste los elementos para acreditar las condiciones en que se prestó el trabajo, se tendrán por ciertas las que el trabajador invoque, con las consecuentes cargas económicas; tomándose en cuenta para acreditar la naturaleza jurídica del servicio prestado los siguientes puntos: a) Si hay subordinación; b) Si se presta el trabajo de manera personal; c) El lugar y medios con los que se ejecuta el trabajo; y d) Si el trabajo desempeñado corresponde a un puesto permanente en la empresa.

Desde el punto de vista civil:

- a) Si el prestador del servicio es un profesional autorizado;
- b) En caso afirmativo, si la materia del trabajo prestado se relaciona con la profesión para la cual está autorizado el profesional; y
- c) Si la actividad realizada requiere ser desempeñada por un profesional.

4.12. Contrato de trabajo la única formal legal de contratación de servicios

El contrato individual de trabajo, sin duda alguna es la única forma legal de contratar servicios, siempre y cuando cumpla con los elementos con los que se rige el contrato de trabajo y leyes laborales; ya que muchas empresas de la iniciativa privada, hacen uso de un contrato distinto como lo es el contrato de prestación de servicios profesionales, el cual es simulado para no cumplir con sus obligaciones, aprovechándose de los



trabajadores y vedándoles sus derechos, existiendo leyes contra dichas violaciones, sin embargo, éstas no son aplicadas por el ente encargado de velar por el estricto cumplimiento de las mismas.

El contrato de trabajo es un acuerdo entre empresario y trabajador por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución. Los contratos de trabajo *pueden hacerse por escrito o verbalmente* (aunque sólo algunas modalidades que veremos un poco más adelante); tomando en cuenta que se ha simulado un contrato para violar los derechos de los trabajadores, es necesario enumerar los elementos del contrato de trabajo o de la relación laboral, los cuales son los siguientes:

- a) El servicio se presta en forma personal;
- b) El servicio es subordinado; y
- c) Por el servicio se tiene derecho a un salario.

Es lamentable la modalidad que han adquirido las empresas privadas, en cuanto a la contratación de su personal, en virtud de que en vez de celebrar un contrato de trabajo utilizan uno distinto, situación reflejada en las encuestas realizadas a trabajadores, ya que las personas contratadas por medio de un contrato de prestación de servicios profesiones, no reciben prestaciones laborales por la misma naturaleza del contrato, aunque la relación sea puramente laboral, lo cual afecta la estabilidad laboral y

económica de las personas contratadas bajo ese servicio.

4.13. La actitud del Estado ante la violación de los derechos laborales

El Estado de Guatemala, tiene el deber de velar por el cumplimiento y aplicación de las leyes laborales, por ser el trabajo un derecho y una obligación social; asimismo actúa como protector de los trabajadores, por existir siempre una desigualdad económica entre el empleador y el empleado, aseveración que se manifiesta en la sección octava de la Constitución Política de la República de Guatemala, dedicando 17 Artículos al trabajo, siendo seis de éstos los que se analizarán por ser aplicables a la iniciativa privada, los cuales son parte en este documento, por darse una violación a los derechos de los trabajadores por parte de sus patronos.

Lo más significativo a juicio de la sustentante en la Carta Magna, con respecto al trabajo es lo siguiente: derecho al trabajo, derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo, tutelaridad de las leyes de trabajo, irrenunciabilidad de los derechos laborales, en virtud de que en éstos el Estado resalta la obediencia y ejecución a los derechos de los trabajadores, siendo los derechos violentados actualmente por diversas actuaciones y contratos, que tienden a tergiversar lo normado por el Estado, siendo necesario mencionar algunos artículos, siendo los siguientes:

Artículo 101. Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios y justicia social.

Artículo 103. Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias y tutelares para los trabajadores; y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.

Artículo 106. Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otros documentos, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución Política de la República de Guatemala, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos y otras disposiciones relativas al trabajo.

En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

El Artículo que se menciona anteriormente tiene mucha relación en esta investigación,



ya que en la contratación de servicios profesionales, con las personas que no tienen un título profesional, simplemente se simula una relación laboral, siendo esta contratación un acto que implica renuncia por parte del trabajador, en virtud de que no se le pagan sus prestaciones conforme a la ley; como consecuencia de ello se disminuyen los derechos de los trabajadores, oponiéndose el Estado frente a estas violaciones por ser protector de los derechos laborales, ya que no es el medio para contratar a las personas que celebran el contrato de prestación de servicios profesionales; prestando un servicio distinto al de un profesional, es decir, que la relación se da bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de su patrono, a cambio de una retribución.

Artículo 12 del Código de Trabajo: “Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera.”

El Estado de Guatemala se organiza con la finalidad de evitar que se den violaciones a la Constitución Política de la República de Guatemala, al Código de Trabajo y a todos aquellos convenios y tratados internacionales ratificados por Guatemala; existiendo para ello el Ministerio de Trabajo, ente a quien le corresponde velar por su cumplimiento, la formación técnica, profesional, así como la previsión social, a través de

políticas laborales, salariales, de salud e higiene del país; quien promueve y armoniza las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, asimismo su labor es la prevención de conflictos laborales e intervenir conforme a la ley, en la solución extrajudicial de éstos.

4.14. Del lugar de trabajo y del servicio profesional

En el contrato de trabajo la actividad a realizar se lleva a cabo, por el trabajador, en el lugar en el que fue contratado o en otro lugar si la persona contratante tuviera las oficinas en una ubicación diferente a la zona de trabajo; en cambio en el contrato de servicios profesionales el profesional desempeña los servicios en su propia oficina o desde la comodidad de su casa, ya que el cliente solicita de sus servicios y es él quien lo busca, se puede notar que en el contrato de trabajo sucede lo opuesto ya que el trabajador es quien solicita el trabajo y llega al lugar en donde se necesita dicho empleo.

4.15. De la responsabilidad por actos del trabajador y del profesional

El Código de Trabajo señala que el trabajador debe cumplir con todas las obligaciones que se establecen en el artículo 63, siendo algunas de ellas: desempeñar el servicio bajo la dirección del patrono, ejecutar el trabajo con eficiencia, cuidado y esmero, guardar los secretos técnicos, observar rigurosamente las medidas preventivas. Esto implica que el trabajador debe de cumplir con todas estas obligaciones, porque de lo contrario incurriría en responsabilidad. El mismo cuerpo legal establece en su Artículo



99 que toda aquella deuda que tenga el trabajador como consecuencia de responsabilidades civiles por motivo de trabajo se puede amortizar hasta que esta se extinga y en cinco pagos cómo mínimo, por lo que el trabajador es responsable de sus actos frente al patrono.

Al hablar de la responsabilidad que tiene el trabajador por los daños que pueda llegar a cometer por dolo o culpa, ya sea por imprudencia, negligencia o impericia, esta recae únicamente en el patrono, esto de conformidad con lo establecido en el Código Civil en el Artículo 1663 que se refiere a la responsabilidad de los patronos. Por otra parte en el contrato de servicios profesionales sucede lo contrario, ya que el profesional es quien debe de responder por los daños que llegue a causar, eso sólo si existiere culpa o dolo de su parte a causa de imprudencia, negligencia o impericia, tal y como lo establece el Artículo 1668 del Código Civil.

4.16. Los servicios que presta el piloto aviador

Un piloto aviador es la persona cuya función es guiar aeronaves en vuelo, habitualmente se dividen en pilotos civiles y militares, si bien la permeabilidad entre ambas ramas profesionales ha sido tradicionalmente muy alta. Entre los servicios que puede prestar un piloto aviador, se puede encontrar el pilotaje para el transporte de pasajeros, carga y encomienda a nivel nacional e internacional, en resumidas palabras el aviador desempeña las siguientes actividades:

- Manejar un aparato de aviación (aviones, helicópteros.



- Planificar y ejecutar vuelos.

Hace referencia que el trabajo del piloto aviador ¡consiste en pilotar toda máquina que pueda sustentarse en la atmósfera por reacciones del aire que no sean las reacciones del mismo contra la superficie de la tierra; pilotar significa “manipular los mandos de una aeronave durante el tiempo de vuelo.”³⁹

Es requisito indispensable que los pilotos aviadores posean sus licencias de vuelo, las cuales tienen que estar vigentes; dichas licencias tienen que ser renovadas cada cierto tiempo, esto dependerá según las normas contenidas dentro del reglamento de la Ley de Aviación Civil. De acuerdo a las Regulaciones de Aeronáutica Civil, las licencias y habilitaciones para los pilotos serán otorgadas exclusivamente por la Dirección General de Aeronáutica Civil de Guatemala, dicha licencia es intransferible y la autorización para ejercer las atribuciones que la misma.

4.17. De la contratación de pilotos aviadores guatemaltecos en la aviación civil

Menciona que en la aviación general “se contrata a los pilotos aviadores de dos formas, siendo estas las siguientes:

- a) Contrato por servicio de hora volada: este contrato es oral y se paga al piloto por vuelo realizado.

³⁹ Gay De Montella, Rafael. **Principios de derecho aeronáutico**. Pág. 107.



b) Contrato por salario mensual: este contrato se puede celebrar de forma oral y escrita, el piloto vuela para quien lo contrató recibiendo un salario mensual, pero éste a cambio debe facturar.⁴⁰

4.18. De la contratación de pilotos aviadores guatemaltecos en la aviación Comercial

En la aviación se utiliza el contrato de servicios ejecutivos o profesionales en este contrato se paga al piloto aviador mensualmente y este a cambio tiene que volar mensualmente y presentar facturas. Es evidente que, en la contratación de pilotos aviadores guatemaltecos, en la aviación general como en la aviación comercial, no se utiliza el contrato de trabajo, sino otras figuras contractuales que pertenecen a la rama civil del derecho.

La legislación laboral, guatemalteca, en su Artículo 167 regula el trabajo de transporte de la siguiente manera: “trabajadores de transporte son los que sirven en un vehículo que realiza la conducción de carga y de pasajeros o de una u otros, sea por tierra o por aire.”

El trabajo de transporte incluye a los pilotos aviadores y a pesar de ello la aviación general y la aviación comercial no contrata a los aviadores bajo una figura de contrato de trabajo ni mucho menos bajo la figura de un trabajo sujeto a regímenes especiales

⁴⁰ Viñals Barachina, Jorge. **Derecho aéreo público**. Pág. 196. 195.



como lo sería el trabajo de transporte.

El Código de Trabajo en el Artículo 169 establece lo siguiente: “con el objeto de mejor aplicar los principios y disposiciones de este Código a las empresas de transporte aéreo o terrestre, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe dictar los reglamentos que prevé el artículo anterior y los demás que estime necesarios, sobre las siguientes bases:

- a) Los reglamentos respectivos pueden ser aplicables a todo el territorio de la República, a una sola actividad de transporte o a una empresa determinada y, en todo caso, se han de dictar oyendo de previo a los patronos y trabajadores que resulten afectados; y
- b) Dichos reglamentos deben emitirse tomando en cuenta la necesidad de que no se interrumpa la continuidad en el servicio que es propia de las mencionadas empresas, la seguridad que éstas deben ofrecer al público y los derechos de los trabajadores.”

En la legislación guatemalteca no hay normas específicas que regulen el trabajo de transporte, pero si existe la Ley de Aviación Civil y su Reglamento y las Regulaciones de Aviación Civil (RAC) que regulan todo lo referente a la aviación en general, pero no a la forma de contratar a los pilotos aviadores guatemaltecos; ya que dicha contratación se realiza bajo diversas figuras contractuales, pudiendo ser civiles y mercantiles, pero en la práctica se utiliza más el contrato civil de servicios profesionales.



La jornada laboral de los tripulantes aéreos argentinos, en consecuencia, siempre ha estado en el tapete y, como es habitual en estas discusiones, la remuneración también estuvo presente. La normativa actual dice que los tiempos de vuelo y de descanso son variables en función de diversos parámetros, lo que hace que la coordinación de tripulaciones sea una cuestión muy compleja, que cuando se producen demoras genera problemas difíciles de solucionar, porque el tiempo de servicio de las tripulaciones tiene vencimiento.

Corresponde al tiempo transcurrido, dentro de un período de veinticuatro horas consecutivas, desde el momento que el tripulante de vuelo y de cabina se presenta en las dependencias aeroportuarias, o lugar asignado por el operador, con el objeto de preparar, realizar y finalizar, operacional y administrativamente, un vuelo, hasta que el tripulante es liberado de toda función.

También se comprenderán las horas destinadas a reentrenamientos periódicos en avión y entrenadores sintéticos de vuelo, prácticas periódicas de evacuación en tierra o en el mar, como asimismo traslado en vuelo por conveniencia del operador.

4.19. De la existencia de la relación laboral de los pilotos aviadores de Guatemala con las empresas de aviación

A pesar de la existencia de una legislación laboral, se han estado realizando diversas prácticas en la contratación laboral, las cuales son utilizadas como un disfraz para poder encubrir las relaciones de trabajo y así poder incumplir con la legislación mínima



de trabajo que regula el país. Esta problemática se ha ido desarrollando más debido a los principios en que se basa el derecho laboral, ya que esta rama del derecho es eminentemente garantista. Existen varias investigaciones que establecen que la relación laboral se da con el hecho de que se presente alguno de sus elementos, siendo el más importante la subordinación, esto quiere decir que con la sola presencia de la subordinación en un contrato que no es de trabajo habrá una relación laboral; utilizando este tipo de actividades para hacer el llamado fraude de ley.

En la actualidad se utiliza la contratación civil, específicamente el contrato de servicios profesionales, o un simple acuerdo de voluntades para evadir el cumplimiento de una obligación de índole laboral, tal es el caso de la contratación de pilotos aviadores, la cual no se produce por medio de contratos de trabajo, esto con el fin de simular una relación laboral y así poder restringirles a los aviadores los derechos mínimos que genera una relación de trabajo.

En la aviación civil general cuando se contrata al piloto aviador por servicio de hora volada, es claro que el elemento de la subordinación no se da, esto debido a que el trabajo consiste únicamente en realizar un vuelo a X lugar de destino, en esta modalidad se paga al piloto por hora de vuelo, esto quiere decir que si el vuelo dura una hora el aviador recibirá como pago el dinero equivalente a una hora de vuelo. A este contrato se le puede llamar por obra determinada, ya que la obra consistiría en volar cierta cantidad de horas, según el lugar de destino.

Por otra parte en la aviación civil general también se contrata a los pilotos aviadores por



medio de un salario mensual, pudiéndose celebrar dicho contrato de forma oral o escrita, la mayoría de las veces el contrato se realiza verbalmente; en esta figura contractual el elemento de la subordinación se hace presente, ya que el piloto aviador es contratado por tiempo indefinido y se encuentra bajo las órdenes del empleador, además el pago de su salario se le atribuye mensualmente, esto significa que el aviador tendrá que presentarse a volar todos los días o según requerimiento del patrono, por lo que existe una subordinación por parte del piloto aviador hacia el patrono.

En la aviación comercial se puede contratar al piloto aviador por medio un contrato de servicios profesionales, que coloquialmente se le llama también como servicios ejecutivos, en esta modalidad el aviador realiza vuelos indefinidamente para la entidad o persona individual que lo contrató a cambio de una remuneración mensual o quincenal, cabe resaltar que el piloto aviador tiene que facturar a quien lo requirió, es evidente que aunque este contrato sea de índole civil existe el elemento de la subordinación, ya que el piloto tiene que estar sujeto a las órdenes que se le den teniendo que presentarse diariamente al lugar de trabajo, debido a que el sólo no puede tomar decisiones de que vuelo hacer sino el hará los vuelos según las directrices de quien lo contrató.

Se puede establecer que las modalidades contractuales en las que se presenta el elemento de la subordinación son en el contrato de servicios profesionales, el cual es utilizado en la aviación comercial; y en el contrato por salario mensual, empleado en la aviación civil general, toda vez que se ve inmersa una dependencia, sumisión o sujeción de parte del piloto aviador para quien lo contrató, ya que el aviador no puede

mandarse por sí solo y tomar sus decisiones de poder realizar lo vuelos que quiera, ~~Sino~~ únicamente lo que le imponga o establezca la persona que lo requirió.

El elemento de la subordinación es propio y único del derecho de trabajo y por lo tanto no puede estar presente en el contrato de servicios profesionales o cualquier otro contrato de carácter civil, pero de conformidad con esta investigación y el contrato que se encuentra en anexos, se puede observar que éste es un contrato de trabajo de aviación aunque este sea llamado de servicios profesionales, ya que existe de por medio una sujeción por parte del aviador hacia la empresa contratante, he ahí lo notorio del encubrimiento en el contrato.

4.20. De la prestación personal del servicio

Este elemento se refiere a que solo la persona que es contratada puede realizar el trabajo, tal y como lo dice la expresión latina *intuitu personae*, en función de la persona o respecto a la persona, ya que sí se le está contratando es porque X persona tiene ciertas aptitudes y cualidades para poder desarrollar lo que se le pide.

Para ser piloto aviador es necesario poseer una licencia que la otorga la Dirección General de Aeronáutica Civil, tal y como lo establece el Reglamento de la Ley de Aviación Civil en su Artículo 89. "Ninguna persona que realice funciones aeronáuticas tanto a bordo de aeronave como en superficie, podrá ejercer sus actividades a menos que sea titular de una licencia, apropiada, otorgada por la Dirección General de Aeronáutica Civil o expedida en otro país y convalidada por ésta y con apego a lo

dispuesto por la Ley, su reglamento, regulaciones y disposiciones complementarias.

Los pilotos aviadores deben poseer las licencias de vuelo para poder desarrollar sus actividades, es por ello que en la contratación de los mismos, las entidades o personas que los solicitan necesitan que únicamente la persona contratada posea ciertas aptitudes y cualidades, siendo éstas comprobables por medio de las licencias y permisos aeronáuticos.

En la contratación de pilotos aviadores guatemaltecos por las entidades o empresas el trabajo realizado se da de forma personal, ya que el piloto no puede enviar a alguien más para que ejecute sus labores por él, en caso de que no las pueda realizar, debido a que el trabajo que el aviador realiza es intuitu personae, es decir en función de él, porque el aviador es experto en la materia y posee los conocimientos, experiencias, permisos y licencias para poder desarrollar su responsabilidad.

4.21. Del lugar y medios con los que se ejecuta el trabajo

El lugar es el espacio en donde se va a llevar a cabo el trabajo y los medios se refieren a la forma en que el trabajo se va a desarrollar, en otras palabras estaríamos hablando de la dependencia continuada, que es un elemento de la relación de trabajo, el cual se refiere a que el trabajador está dentro de la estructura o competencia de aplicación de la empresa y es el patrono quien le proporciona al trabajador las herramientas o instrumentos para que éste pueda prestar el servicio.

En la contratación de pilotos aviadores y los lugares en los cuales se desarrolla el trabajo se puede mencionar aeródromos y aeropuertos. De conformidad con la legislación del país, específicamente la Ley de Aviación Civil el aeródromo es el área definida de tierra o agua que incluye todas sus edificaciones, instalaciones y equipos, destinada a la llegada, salida y movimiento de aeronaves, pasajeros o carga en su superficie. Los aeródromos públicos son los destinados al uso público, los demás son aeródromos privados. La condición del propietario del inmueble no califica a un aeródromo como público o privado.

Por otra parte, el mismo cuerpo legal establece que aeropuerto es “el aeródromo de uso público, que cuenta con edificaciones, instalaciones, equipos y servicios destinados de forma habitual a la llegada, salida y movimiento de aeronaves, pasajeros y carga en su rampa, donde se prestan normalmente servicios de aduana, sanidad, migración y otros complementarios. Las áreas que lo conforman son inembargables, inalienables e imprescriptibles y las áreas circundantes son zonas de dominio restringido.”

Esto quiere decir que el trabajo a desarrollar por un piloto aviador se va a desempeñar en un aeropuerto o aeródromo, por lo que las entidades que los contraten tendrán que estar ubicadas dentro de esos dos sectores, ya que un piloto aviador no puede estar en otro lugar que no sea el aeropuerto o el aeródromo.

Los medios para que los pilotos aviadores realicen sus actividades de trabajo son las aeronaves, ya que por medio de ellas realizará los vuelos que le sean solicitados por la persona individual o persona jurídica que lo haya contratado. La legislación



guatemalteca define la palabra aeronave de la siguiente manera: “Se considera Aeronave toda máquina que puede sustentarse en la atmósfera por reacciones del aire que no sean las reacciones del mismo contra la superficie de la tierra y que sean aptos para el transporte de personas, carga y cosas. La aeronave tiene la naturaleza jurídica de bien inmueble y los motores de las aeronaves son bienes muebles registrables.”

La Ley de Aviación Civil en su artículo 50 regula la clasificación de las aeronaves en:

- **Aeronaves de Estado:** las aeronaves que pertenecen al Ejército de Guatemala o a ejércitos extranjeros.
- **Aeronaves civiles:** todas aquellas que no se encuentran contempladas en el ámbito militar. Estas a su vez se clasifican de acuerdo a su uso en: Aeronaves comerciales: las utilizadas para el transporte remunerado de pasajeros, carga y correo y aeronaves de aviación general: las utilizadas en cualquier otra actividad.

Entonces se puede establecer que en la contratación de pilotos aviadores con las empresas de aviación los aviadores se presentan al lugar de trabajo, siendo éste el aeródromo o aeropuerto, asentándose una periodicidad al frecuentar dicho lugar para poder desarrollar su trabajo.

Por otra parte, en la contratación de pilotos aviadores con las entidades de aviación son dichas entidades quienes brindan al piloto los medios, siendo éstas las aeronaves, según la clasificación ya vista, para que los aviadores puedan ejecutar todos los vuelos

solicitados por los contratantes.

Es notorio que si fuera un contrato civil de servicios profesionales el piloto aviador tendría que proporcionar la aeronave porque él sería la persona que brinda el servicio y a él lo contratarían para que desarrollará el vuelo solicitado por el cliente; pero en los contratos de trabajo de aviadores el contratante es quien proporciona la aeronave (medio) al piloto aviador.

4.22. Análisis del presente trabajo

En el contrato por servicio de hora volada que se utiliza en la aviación civil general se paga de conformidad con las horas que haya durado el vuelo realizado por el piloto aviador, esto quiere decir que la hora tiene una tarifa, por ejemplo: la hora de vuelo tiene un valor de 100 dólares, entonces cuando se contrata al piloto aviador para que realice un vuelo con una duración de 3 horas, la remuneración para el piloto sería el resultado de la multiplicación del costo de hora por las horas de duración del vuelo, teniendo como retribución la suma de 300 dólares exactos.

En el ejemplo arriba citado es obvio que se da un contrato de servicios profesionales debido a que se está realizando un contrato para la realización de un vuelo específico y no existe una relación de trabajo, ya que no se presenta el elemento de la subordinación, no hay salario sino honorario, y no hay una asistencia periódica al lugar de trabajo. En la contratación por salario mensual que se utiliza en la aviación civil general, el cual es un contrato de servicios profesionales que en la práctica se le



denomina así, la remuneración se manifiesta cada mes, esto quiere decir que en esta modalidad de contrato se paga al piloto una vez cada mes, acá no se remunera por hora de vuelo sino por la cantidad acordada en el contrato firmado por el piloto aviador y la entidad que lo contrató, si es que hubo un contrato; se puede apreciar en esta modalidad que el aviador vuela las horas que solicite la empresa durante el mes y este a cambio pagará cierta cantidad.

En la aviación comercial se utiliza el contrato de servicios ejecutivos o servicios profesionales que se asemeja al contrato por salario mensual, los cuales son un contrato de servicios profesionales, pero que en la práctica se les denomina de esta manera, en esta forma de contratación el piloto aviador vuela según lo solicitado por quien lo contrató y este lo remunera mensualmente, la única diferencia con el contrato utilizado en la aviación civil general es que en esta modalidad el aviador debe de facturar a la persona o entidad que lo contrató.

Entonces se puede establecer que en la contratación de pilotos aviadores si se da la simulación laboral, específicamente en el contrato por salario mensual que se da en la aviación civil general y en el contrato de servicios ejecutivos o prestación de servicios profesionales, ya que se cumplen con los elementos esenciales para que exista la relación de trabajo.

Es importante hacer ver que tanto el contrato de servicios ejecutivos y el contrato por salario mensual, son nombrados así por las empresas de aviación, pero en realidad son contratos de servicios profesionales, como anteriormente se estableció; dichos



contratos son los medios que utilizan estas empresas para disfrazar la relación de trabajo que existe con los pilotos aviadores.

Claro está que los pilotos aviadores en Guatemala son contratados bajo figuras contractuales de carácter civil, pero de conformidad con esta investigación se puede asentar que los pilotos aviadores se encuentran en una relación de trabajo con las empresas de aviación por las que fueron contratados, ya que se cumplen con todos los elementos que constituyen la relación de trabajo, esto de conformidad con lo establecido anteriormente.

Debido a la práctica de la famosa simulación por parte de las empresas de aviación en Guatemala, a través del contrato civil de servicios profesionales, los pilotos aviadores sufren de una privación a los derechos laborales y, como consecuencia de ello, quedan totalmente desprotegidos por el derecho del trabajo, lamentablemente en Guatemala no existe ninguna norma o institución que vele por la protección de los mismos. Del análisis realizado en los párrafos anteriores se puede establecer que en la contratación de pilotos aviadores en Guatemala si se da una simulación de la relación laboral, ya que se logra determinar la existencia de los 5 indicadores que determinan la relación de trabajo.

Se puede decir que existe un vínculo económico porque hay obligaciones recíprocas para trabajador y patrono, ambos tienen un beneficio económico, existe un vínculo jurídico porque el actuar de las partes se encuentra sujeto a la legislación laboral; por otra parte, se presenta el elemento de la prestación personal del servicio, lo que

significa que el aviador no puede ser sustituido por otra persona dentro de la misma relación, también hay una dependencia continuada porque el piloto labora dentro de la estructura organizativa de la empresa de aviación, lo que implica la obediencia que debe tener el piloto aviador a cualquier dirección que emita el patrono, y por último el aviador goza de una retribución, la cual puede ser quincenal o mensual.

Para el patrono, en este caso la empresa de aviación, es más fácil contratar al piloto aviador mediante un contrato civil de servicios profesionales porque según él se ahorra la obligación de cumplir con derechos laborales mínimos y prestaciones de ley, ya que a través del contrato obliga al piloto aviador a renunciar a dichos derechos, ignorando éste la normativa constitucional y laboral que establece que toda cláusula que limite, tergiversar o implique renuncia de derechos será nula.

A pesar de que en la legislación guatemalteca, tanto en la Constitución Política de la República de Guatemala como en el Código de Trabajo y demás leyes laborales se desarrollan normas que aseguran dichos principios y garantías; a lo largo de la historia los derechos laborales se incumplen por medio de simulaciones en las relaciones de trabajo, disfrazando una relación laboral por medio de un contrato civil, en la práctica el más utilizado es el contrato de servicios profesionales.

La famosa simulación de la relación de trabajo conocida en otros países como fraude de ley es utilizada por muchas empresas y patronos para poder evadir la obligación que conlleva un contrato laboral; en esta investigación se tratará específicamente de analizar la simulación laboral que se da en la contratación de pilotos aviadores en

Guatemala por medio de la figura contractual civil de servicios profesionales.

La relación de trabajo va a surgir desde que el trabajador inicia sus actividades dentro de la entidad o persona por quien solicitó sus servicios, se entiende que no es necesario que exista un contrato de trabajo para que la relación laboral inicie, sino es suficiente que el trabajador se ponga a disposición del patrono. Los pilotos aviadores al ser contratados para trabajar si firman un contrato, pudiendo ser este de servicios profesionales o de trabajo, por otra parte los dos entrevistados restantes opinan que los pilotos aviadores no firman un contrato al momento de ser contratados, ya que únicamente se les contrata mediante un trato de palabra en el que les piden que facturen con el fin de no pagar prestaciones como la bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, aguinaldo, indemnización y vacaciones.

Los consideran que las empresas de aviación utilizan la simulación de la relación laboral como una forma de evadir las obligaciones patronales, esto porque los empleadores utilizan los contratos de servicios profesionales aun cuando existen los elementos que configuran una relación de trabajo, esto con el fin de no pagar las prestaciones de ley; sin embargo hay quienes consideran que la simulación de la relación laboral no se da porque a los pilotos aviadores se les contrata de otra forma distinta.

Al cuestionar las causas que motivan al patrono para simular una relación laboral, se pudo observar que lo hacen por varias razones, siendo éstas, la oferta y demanda, también según la especialidad y el plazo de la prestación de servicios, el valor de la contratación es onerosa y con prestaciones se vuelve aún más onerosa, el hecho de

evadir las obligaciones patronales tales como el pago de indemnización al momento de terminar la relación laboral, el pago de las cuotas al IGSS, entre otras, el factor económico porque con esto se ahorran el pago de las prestaciones.

La principal causa que motiva al patrono para simular la relación laboral en la contratación de pilotos aviadores es la del factor económico, esto debido a que la empresa contratante se quiere ahorrar el pago de las prestaciones de ley, esto con el fin de reducir costos y así obtener más ganancias. Respecto al tema de que si la simulación de la relación laboral causa fraude legal y económico al piloto aviador, por lo que es evidente un fraude legal y económico para el piloto aviador porque se afectan sus derechos laborales y el derecho a las prestaciones que en derecho le corresponde a todo trabajador y además el derecho a la seguridad social.

En este caso la forma de contratar a los pilotos aviadores pretende esconder una legítima relación laboral y por ello se debería de reclamar ante un Juzgado de Trabajo y Previsión Social, siendo el resultado favorecedor para el trabajador, en este caso al piloto aviador, sin embargo, pocas personas están dispuestas a pelear sus derechos en la justicia laboral.

Los derechos laborales más vulnerados a los pilotos aviadores al estar en una relación de trabajo simulado, ya que son afectados porque no contar con seguridad social en caso de accidente, así como de las otras protecciones que genera la misma; no se les paga el aguinaldo, no tienen pago de la bonificación anual para trabajadores del sector privado y público (Bono 14); no tienen derecho a gozar de vacaciones, tampoco gozan



de derecho a una indemnización, no pago de bonificación incentivo; y no se les paga de horas extraordinarias de trabajo.

Por otra parte mencionaron que en la actualidad la mayoría de los pilotos aviadores que se encuentran en una relación de trabajo simulada y que trabajan en la aviación civil general no gozan de las prestaciones legales, esto debido a que son contratados verbalmente, sólo con el hecho de hacer un trato o a través de un contrato de servicios profesionales. Cabe mencionar y resaltar que las prestaciones laborales son irrenunciables y que aunque no se mencionen en el contrato y el mismo las niegue, dichas prestaciones de trabajo son reclamables ante la justicia laboral, en los juzgados de trabajo y previsión social al momento de un conflicto. En Guatemala no existe ninguna norma que proteja los derechos laborales de los pilotos aviadores, sin embargo, hay una Asociación de Pilotos Aviadores que no vela por la protección de los derechos laborales que son vulnerados.

Al iniciarse una relación laboral es importante que se firme un contrato individual de trabajo, pero como ya se ha mencionado, no es un factor indispensable ya que para que exista una relación de trabajo deben darse los elementos esenciales que conforman dicha relación, prestación personal del servicio, subordinación, remuneración o pago, dependencia continuada y dirección inmediata.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La simulación de la relación laboral presenta una serie de beneficios únicamente para el patrono, ya que la simulación tiene como objeto no hacer el reconocimiento de los derechos laborales mínimos e irrenunciables que la legislación laboral guatemalteca le confiere al trabajador, en este caso al piloto aviador, el contrato de trabajo nunca va a ser requisito indispensable para que la relación de trabajo exista porque dicha relación laboral es la prestación misma del servicio, entonces se puede establecer que para que haya una relación de trabajo no es necesaria la presencia de un contrato de trabajo, ya que el patrono queda obligado con la simple prestación del servicio. Las empresas de aviación simulan una relación laboral con sus pilotos aviadores con el objeto de evadir el pago de prestaciones laborales que legalmente les corresponden y con ello incrementan su patrimonio empresarial y familiar. Los pilotos aviadores no gozan de los derechos y prestaciones mínimos que la legislación de trabajo regula, debido a que se encuentran en una situación de trabajo simulada.

El Estado de Guatemala por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y a través de los inspectores de trabajo realice campañas para inspeccionar a las empresas de aviación, para así poder lograr la disminución de relaciones de trabajo simuladas con el fin de que los pilotos aviadores no sean privados de sus derechos laborales y la Dirección General de Aeronáutica civil, verifique que las empresas de aviación cumplan con los derechos laborales mínimos regulados en la legislación, así como las regulaciones y disposiciones aeronáuticas, tal y como lo establece el artículo 6 numeral 8 de la Ley de Aviación Civil.





BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO GARCÍA, Manuel. **Curso de derecho de trabajo.** 2ª ed., Barcelona, España: Ed. Ediciones Ariel, 1989.
- BAUZA ARAUJO, Álvaro. **Trabajos de derecho aeronáutico y del espacio.** 4ª ed., Montevideo, Uruguay: Ed. Colección de Estudios Jurídicos, Instituto Iberoamericano de Derecho, 1981.
- BORRAJO DA CRUZ, Efrén. **Introducción al derecho español del trabajo.** 7ª ed., Madrid, España: Ed. Escape. 1969.
- BRICEÑO RUIZ, Alberto. **Derecho individual del trabajo.** 4ª ed., Distrito Federal, México: Ed. Harla. S.A. 1985.
- CABANELLAS, Guillermo. **Introducción al derecho laboral.** 2ª ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. Libreros, 1960.
- CABANELLAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral.** 5ª ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. Libreros, 1992.
- CABANELLAS, Guillermo. **Contrato de trabajo, parte general.** 10ª ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. Bibliográfica Omega, 1963.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho del trabajo.** 6ª ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1964.
- CALDERA, Rafael. **Derecho del trabajo.** 8ª ed., Caracas, Venezuela: Ed. Naciones, 1989.
- DE BUEN, Néstor. **Derecho procesal del trabajo.** 2ª ed., Distrito Federal, México: Ed. Porrúa, 1978.



DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. 9ª ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. de Palma, 1974.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. 2ª ed., Distrito Federal, México: Ed. Porrúa, 1997.

DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. 6ª ed., Distrito Federal, México: Ed. Porrúa, S.A. 1985.

DE LITALA, Luigi. **Los contratos especiales de trabajo**. 10ª ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. Ateneo, 1992.

FALCONE, Nicolás. **Derecho laboral**. 7ª ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. Tipográfica editora Argentina S.A. TEA, 1970.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 2ª ed., ciudad de Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1996.

FOLCHI, Mario. **Derecho aeronáutico y transporte aéreo**. 10ª ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea de Alfredo y Ricardo Palma, 1997.

FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. 5ª ed., ciudad de Guatemala, Ed. Fénix, 2006.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. 6ª ed., ciudad de Guatemala: Ed. Fénix; Guatemala, 2009.

GARRIDO RAMÓN, Elena. **Derecho individual de trabajo**. 3ª ed., Distrito Federal, México: Ed. Rodríguez, 2004.

GAY DE MONTELLA, Rafael. **Principios de derecho aeronáutico**. 5ª ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. de Palma, 1990.

GRISOLIA, Julio Armando. **Derecho del trabajo y de la seguridad social**. 11ª ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. Lexis Nexis, 2005.

GUILLERMO GONZÁLEZ, Charry. **Derecho del trabajo**. 5ª ed., Bogotá, Colombia: Ed. Temis, 1979.

HAMILTON, Eduardo. **Manual de derecho aeronáutico**. 3ª ed., Santiago de Chile, Editorial Jurídica de Chile, 1970.

HERNÁNDEZ MÁRQUEZ, Miguel. **Tratado elemental del derecho de trabajo**. 9ª ed., Distrito Federal, México: Ed. Porrúa, 1988.

HUECK, Nipperdey. **Compendio del derecho del trabajo**. 12ª ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea, 1992.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Tendencias actuales del derecho del trabajo**. 2ª ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. Jurídicas Europa-América, 1989.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Manual de derecho del trabajo**. 7ª ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. Desalma S.A. 1987.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. 4ª ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1955.

LENA PAZ, Juan. **Compendio de derecho aeronáutico**. 10ª ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. Plus Ultra, 1975.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**. 1ª ed., ciudad de Guatemala: Ed. Universitaria, 1974.

LÓPEZ SÁNCHEZ, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador**. 9ª ed., ciudad de Guatemala: Ed. Tierra Labrada; 2002.

MAPELLI, Enrique. **Trabajo de derecho aeronáutico y del espacio**. 3ª ed., Madrid, España: Ed. Intercontinental Grafica S.A., 1978.

MARTÍNEZ VIVOT, Julio José. **Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social**. 5ª ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea, 1992.



MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del trabajo.** 20ª ed., Madrid, España: Ed. Tecnos, 2001.

MONTT BALMACEDA, Manuel. **Principios de derecho internacional de trabajo.** 2ª ed., Santiago de Chile, Chile: Ed. jurídica de Chile, 1998.

PLA RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo.** 5ª ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. De Palma, 1998.

SUÁREZ FERNÁNDEZ, Alejandro. **Derecho del trabajo.** 3ª ed., Madrid, España: Ed. Universidad Nacional de Educación a distancia, 1997.

TAPIA SALINAS, Luis. **Trabajos de derecho aeronáutico y del espacio.** 5ª ed., Madrid, España: Ed. Colección de Estudios jurídicos, instituto iberoamericano de derecho aeronáutico y del espacio y de la aviación comercial, 1978.

VÁSQUEZ SÁNCHEZ, Miguel. **Derecho aeronáutico.** 9ª ed., Lima, Perú: Ed. del Toro, 1993.

VIDELA ESCALA, Federico. **Derecho aeronáutico.** 4ª ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1973.

VIÑALS BARACHINA, Jorge. **Derecho aéreo público.** 6ª ed., ciudad de Guatemala: Ed. Edinter, 1971.

Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente, 1986.

Código de Trabajo. Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1961.



Código Civil. Decreto Ley 106, Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley 106, 1964.

Ley de Aviación Civil. Decreto Número 93-2000 del Congreso de la República de Guatemala.

Ley de Aviación Civil. Decreto Número 100-97 del Congreso de La República de Guatemala.

Ley de Servicio Civil. Decreto Número 17-48 del Congreso de la República de Guatemala. 1948.